

**Regulamin
okresowej oceny dorobku naukowego i technicznego
pracowników naukowych i badawczo-technicznych
Centralnego Laboratorium Kryminalistycznego Policji**

Działając na podstawie art. 29 ust. 2 pkt 12, art. 44 ust. 3 i 4 oraz art. 50 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz. U. Nr 96, poz. 618 oraz z 2011 r. Nr 112, poz. 654 i Nr 185, poz. 1092) ustala się niniejszy „Regulamin okresowej oceny dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych i badawczo-technicznych Centralnego Laboratorium Kryminalistycznego Policji”.

Zasady ogólne

§ 1.

1. Oceny dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych i badawczo-technicznych instytutu badawczego „Centralne Laboratorium Kryminalistyczne Policji”, zwanego dalej „Instytutem” lub „CLKP”, dokonuje Rada Naukowa CLKP.
2. Ocenie okresowej podlegają:
 - 1) pracownicy naukowcy: osoby zatrudnione na stanowiskach: profesora zwyczajnego, profesora nadzwyczajnego, adiunkta i asystenta;
 - 2) pracownicy badawczo-techniczni: osoby zatrudnione na stanowiskach: głównego specjalisty badawczo-technicznego, starszego specjalisty badawczo-technicznego oraz specjalisty badawczo-technicznego.
3. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach profesora zwyczajnego i profesora nadzwyczajnego podlegają okresowym ocenom raz na cztery lata.
4. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach adiunkta i asystenta oraz pracownicy badawczo-techniczni podlegają okresowym ocenom raz na dwa lata.
5. Na wniosek dyrektora Instytutu ocena pracownika może być przeprowadzona przed upływem okresu określonego w ust. 3 i 4, jednak nie wcześniej niż po upływie roku od poprzedniej oceny.
6. Ocena pracowników dokonywana jest na podstawie wypełnionej przez pracownika „Ankiety oceny pracownika naukowego/badawczo-technicznego”, której wzór stanowi załącznik nr 1 do regulaminu.

Zespół oceniający

§ 2.

1. Do przeprowadzenia postępowania oceniającego Rada Naukowa spośród swoich członków powołuje co najmniej 3 - osobowy zespół oceniający.

2. Pracami zespołu oceniającego kieruje przewodniczący wyznaczony przez przewodniczącego Rady Naukowej.
3. Co najmniej dwie osoby ze składu zespołu oceniającego powinny posiadać stopnie (tytuły) naukowe wyższe lub równe posiadanemu przez pracownika ocenianego.
4. O składzie osobowym zespołu oceniającego i osobie przewodniczącego zespołu, przewodniczący Rady Naukowej informuje dyrektora Instytutu.
5. Zespół oceniający może zaprosić do udziału w posiedzeniu zespołu kierownika zakładu /naczelnika wydziału, w którym zatrudniony jest oceniany pracownik.
6. Członek zespołu nie bierze udziału w pracach zespołu podczas oceniania działalności swojej lub pracownika z kierowanego przez siebie zakładu /wydziału.

Procedura oceny pracownika

§ 3.

1. Wydział właściwy ds. organizacji CLKP przekazuje przewodniczącemu Rady Naukowej na czternaście dni przed każdym posiedzeniem Rady Naukowej CLKP, wykaz osób podlegających ocenie.
2. Wydział właściwy ds. organizacji CLKP zawiadamia pracowników o planowanej ocenie i przekazuje im do wypełnienia „Ankiety oceny pracownika naukowego/badawczo-technicznego”.
3. Osoby przewidziane do oceny zobowiązane są do zwrócenia wypełnionej ankiety do Wydziału właściwy ds. organizacji CLKP w ciągu czternastu dni od jej otrzymania.
4. Wydział właściwy ds. organizacji CLKP przekazuje niezwłocznie przewodniczącemu zespołu oceniającego wypełnioną przez pracownika „Ankiety oceny pracownika naukowego/badawczo-technicznego” wraz z dotyczącą tego pracownika „Kartą okresowej oceny pracownika naukowego/badawczo-technicznego”, której wzór stanowi załącznik nr 2 do regulaminu.
5. Niezłożenie przez pracownika wypełnionej „Ankiety oceny pracownika naukowego/badawczo-technicznego” w wyznaczonym terminie jest podstawą do uzyskania oceny negatywnej. W szczególnie uzasadnionych przypadkach zespół oceniający, na pisemny wniosek pracownika, może przedłużyć ten okres na czas niezbędny do złożenia „Ankiety oceny pracownika naukowego/badawczo-technicznego”.
6. Na podstawie „Ankiety oceny pracownika naukowego/badawczo-technicznego” zespół oceniający przygotowuje projekt oceny pracownika, wpisując ocenę do „Karty okresowej oceny pracownika naukowego/badawczo-technicznego”.
7. Posiedzenia zespołu oceniającego protokołuje osoba oddelegowana do zespołu przez dyrektora Instytutu.
8. Członkowie zespołu oceniającego, po zapoznaniu się z dostarczoną dokumentacją dorobku naukowego, na posiedzeniu w głosowaniu tajnym podejmują decyzje odnośnie pozytywnej lub negatywnej oceny pracownika.
9. Zespół oceniający może poprosić osobę ocenianą o złożenie dodatkowych wyjaśnień lub dokumentów.

10. Projekt oceny pracownika powinien być sporządzony przez zespół oceniający nie później niż w ciągu jednego miesiąca od otrzymania dokumentów z Wydziału właściwy ds. organizacji CLKP.
11. Projekt oceny pozytywnej, jak i negatywnej przedstawiany jest niezwłocznie pracownikowi na piśmie.
12. Projekt oceny pozytywnej sporządzonej przez zespół oceniający staje się oceną pozytywną Rady Naukowej, przy czym przewodniczący zespołu oceniającego zobowiązany jest niezwłocznie przekazać przewodniczącemu Rady Naukowej, indywidualne wyniki oceny pracownika, dołączając „Ankieta oceny pracownika naukowego/badawczo-technicznego” i „Kartę okresowej oceny pracownika naukowego/badawczo-technicznego.
13. Negatywnie oceniony przez zespół oceniający pracownik ma prawo, w terminie czternastu dni od otrzymania informacji, o której mowa w ust. 11, do złożenia do zespołu oceniającego dodatkowych materiałów, uwag i innych informacji pomocnych w dokonaniu jego oceny.
14. Projekt oceny negatywnej sporządzonej przez zespół oceniający jest niezwłocznie przekazywany przez zespół oceniający przewodniczącemu Rady Naukowej, wraz z wszystkimi przekazanymi uwagami i materiałami przez pracownika, o których mowa w ust. 9, które stanowiły podstawę dokonania negatywnej oceny, indywidualnymi wynikami oceny pracownika wraz z „Ankieta oceny pracownika naukowego/badawczo-technicznego” i „Kartą okresowej oceny pracownika naukowego/badawczo-technicznego.
15. Rada Naukowa CLKP na podstawie przekazanych przez zespół oceniający materiałów, a w szczególności po zapoznaniu się z uwagami zgłoszonymi przez pracownika do projektu oceny, jak również po ewentualnym wysłuchaniu pracownika wydaje ostateczną ocenę pracy pracownika.
16. Decyzje Rady Naukowej podejmowane są w głosowaniu tajnym większością głosów.

Przepisy końcowe

§ 4.

1. Protokoły posiedzeń zespołu oceniającego są przechowywane przez Radę Naukową do końca kadencji Rady, a po jej zakończeniu przewodniczący Rady Naukowej przekazuje ww. dokumentację dyrektorowi Instytutu.
2. „Karta okresowej oceny pracownika naukowego/badawczo-technicznego” oraz „Ankieta oceny pracownika naukowego/badawczo-technicznego” przechowywana jest w teczce akt osobowych pracownika.
3. Po zakończonej ocenie przewodniczący Rady Naukowej CLKP przekazuje Dyrektorowi Instytutu „Kartę okresowej oceny pracownika naukowego/badawczo-technicznego” wraz z „Ankieta oceny pracownika naukowego/badawczo-technicznego”.
4. Dyrektor Instytutu niezwłocznie informuje ocenianego pracownika o podjętym stanowisku w jego sprawie przez Radę Naukową.

WZÓR

ANKIETA OCENY PRACOWNIKA NAUKOWEGO/BADAWCZO-TECHNICZNEGO¹Dane osobowe²

Imię, nazwisko, rok urodzenia:

Tytuł naukowy / zawodowy

Stopień naukowy

Specjalność

Komórka organizacyjna CLKP

Stanowisko

Rok podjęcia zatrudnienia w CLKP

Okres objęty oceną

Działalność podlegająca ocenie*

RODZAJ DZIAŁALNOŚCI		
I. Osiągnięcia naukowe i twórcze		
1. Publikacje w czasopismach naukowych	Liczba	Zwięzły opis działalności, jej znaczenie, czas trwania
1. Publikacja w czasopiśmie naukowym posiadającym współczynnik wpływu „Impact Factor” (IF), znajdującym się w bazie Journal Citation Reports (JCR), wymienionym w części A wykazu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, o której mowa w § 14 ust. 3 pkt 1 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 13 lipca 2012 r. w sprawie kryteriów i trybu przyznawania kategorii naukowej jednostkom naukowym (Dz. U. poz. 877), zwanego dalej „rozporządzeniem” – punktacja wg. wykazu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego		
2. Publikacja w czasopiśmie naukowym nieposiadającym współczynnika wpływu „Impact Factor” (IF), wymienionym w części B wykazu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, o której mowa w § 14 ust. 3 pkt 2 rozporządzenia – punktacja wg wykazu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego		
3. Publikacja w innym zagranicznym czasopiśmie naukowym, w języku podstawowym w danej dyscyplinie naukowej lub językach kongresowych** – 4 pkt		
2. Monografie naukowe		
1. Autorstwo monografii naukowej w języku podstawowym w danej dyscyplinie naukowej lub w językach kongresowych** – 25 pkt		
2. Autorstwo monografii naukowej w języku polskim (jeżeli język polski nie jest językiem podstawowym w danej dyscyplinie naukowej) lub w języku innym niż języki kongresowe** – 20 pkt		
3. Autorstwo rozdziału w monografii naukowej w języku podstawowym w danej dyscyplinie naukowej lub w językach kongresowych** – 5 pkt		
4. Autorstwo rozdziału w monografii naukowej w języku polskim (jeżeli język polski nie jest		

¹ Niepotrzebne skreślić² Wypełnia zespół właściwy ds. kadr

* Afiliacja tylko CLKP

** za język kongresowy uznaje się: angielski, niemiecki, francuski, hiszpański, rosyjski, włoski

językiem podstawowym w danej dyscyplinie naukowej) lub w języku innym niż języki kongresowe** – 4 pkt		
5. Redakcja naukowa monografii wieloautorskiej w języku podstawowym w danej dyscyplinie naukowej lub w językach kongresowych** – 5 pkt		
6. Redakcja naukowa monografii naukowej wieloautorskiej w języku polskim (jeżeli język polski nie jest językiem podstawowym w danej dyscyplinie naukowej) lub w języku innym niż języki kongresowe** – 4 pkt		
II. Potencjał naukowy		
1. Rozwój własny kadry naukowej		Data uzyskania stopnia/tytułu naukowego
1. Stopień naukowy doktora uzyskany przez pracownika jednostki naukowej – 2 pkt		
2. Stopień naukowy doktora habilitowanego uzyskany przez pracownika jednostki naukowej – 7 pkt (liczbę punktów zwiększa się o 2 za stopień doktora habilitowanego uzyskany przed ukończeniem 40 roku życia)		
3. Tytuł naukowy uzyskany przez pracownika jednostki naukowej – 10 pkt (liczbę punktów zwiększa się o 4 za tytuł naukowy profesora uzyskany przed ukończeniem 45 roku życia)		
2. Inne osiągnięcia pracownika	Liczba	Zwięzły opis działalności, jej znaczenie, czas trwania
1. Członkostwo pracownika we władzach zagranicznych lub międzynarodowych towarzystw, organizacji i instytucji naukowych, których członkowie pochodzą co najmniej z 10 państw – 1 pkt, a w przypadku pełnienia funkcji przewodniczącego – 2 pkt		
2. Pełnienie funkcji redaktora naczelnego czasopisma umieszczonego na listach European Reference Index for the Humanities (ERIH) lub Journal Citation Reports (JCR) lub czasopisma naukowego nieposiadającego współczynnika wpływu IF, za publikację w którym przyznaje się co najmniej 8 pkt, zgodnie z wykazem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, o którym mowa w § 14 ust. 3 pkt 2 rozporządzenia – 2 pkt		
3. Członkostwo w komitetach redakcyjnych czasopism naukowych umieszczonych na listach European Reference Index for the Humanities (ERIH) lub Journal Citation Reports (JCR) – 1 pkt		
4. Członkostwo w zespołach eksperckich powołanych przez organy i instytucje państwowe oraz instytucje zagraniczne lub międzynarodowe – 2 pkt		
III. Efekty materialne działalności naukowej		
1. Sprzedaż wyników badań naukowych lub prac rozwojowych	Liczba	Zwięzły opis działalności, jej znaczenie, czas trwania
1. Ekspertyzy i opracowania naukowe przygotowane na zlecenie przedsiębiorców, organizacji gospodarczych, instytucji państwowych, samorządowych oraz zagranicznych lub międzynarodowych – 1 pkt za każde 50 tys. zł przychodu jednostki naukowej z tego tytułu		
2. Projekty krajowe lub zagraniczne	Liczba	Zwięzły opis działalności, jej znaczenie, czas trwania
1. Realizowane lub współrealizowane projekty obejmujące badania naukowe lub prace rozwojowe, na realizację których środki finansowe zostały przyznane w ramach		

międzynarodowych lub zagranicznych postępowań konkursowych – 2 pkt za każde 100 tys. zł pozyskane przez jednostkę naukową na realizację projektów ogółem		
2. Realizowane lub współrealizowane projekty obejmujące badania naukowe lub prace rozwojowe, na realizację których środki na badania zostały przyznane w ramach krajowych postępowań konkursowych – 1 pkt za każde 100 tys. zł pozyskane przez jednostkę naukową na realizację projektów ogółem		
IV. Pozostałe efekty działalności naukowej	Liczba	Zwięzły opis działalności, jej znaczenie, czas trwania
1. Zastosowanie wyników badań naukowych lub prac rozwojowych o dużym znaczeniu społecznym - 2 pkt		
2. Efekty wynikające z rozwoju infrastruktury badawczej o znaczeniu ogólnokrajowym lub międzynarodowym i jej wykorzystania wykraczającego poza daną instytucję, w tym naukowych baz danych - 2 pkt		
3. Organizacja lub współorganizacja konferencji krajowych, w których wzięli udział przedstawiciele co najmniej 5 jednostek naukowych, lub konferencji międzynarodowych, w których co najmniej 1/3 czynnych uczestników prezentujących referaty reprezentowała zagraniczne ośrodki naukowe – 0,5 pkt		
4. Upowszechnianie wiedzy, w tym organizacja festiwali nauki i innych form promocji i popularyzowania nauki, oraz działalności popularnonaukowej, w tym organizacji lub współorganizacji imprez popularnonaukowych, takich jak festiwale, konkursy i wystawy – 0,2 pkt		
5. Publikacja (0,2 pkt) lub monografia naukowa (2 pkt) mająca szczególne znaczenie dla dziedzictwa narodowego, rozwoju kultury lub nauki.		
6. Udział w zrealizowanym projekcie finansowanym z funduszu badań własnych CLKP: kierownik - (3 pkt) wykonawca – (1 pkt)		
7. Referat na konferencji: - w języku obcym – 0,5 pkt - w języku polskim – 0,2 pkt		
8. Poster: - w języku obcym – 0,2 pkt - w języku polskim – 0,1 pkt		
9. Uzyskane nagrody (2 pkt) i wyróżnienia (0,5 pkt) za działalność naukową/wdrożeniową/dydaktyczną		
V. INNA AKTYWNOŚĆ (maksymalnie 2 pkt za całość)		
1. Ukończone kursy, szkolenia (uzyskane dyplomy, certyfikaty, zaświadczenia)		
2. Opinie, recenzje (recenzja rozprawy doktorskiej, w przewodzie habilitacyjnym, recenzja monografii, publikacji krajowej, wniosku na projekt badawczy)		
3. Funkcje W Radzie Naukowej, w komisjach instytutowych, w towarzystwach naukowych, w radach redakcyjnych z wyłączeniem wymienionych w pkt. II		
6. Przygotowane, lecz nieprzyjęte do realizacji projekty grantów krajowych /międzynarodowych		
7. Działalność w ciałach normalizacyjnych		

WZÓR

Centralne Laboratorium Kryminalistyczne Policji

KARTA OKRESOWEJ OCENY PRACOWNIKA NAUKOWEGO/BADAWCZO-TECHNICZNEGO³**Dane osobowe⁴**

Imię, nazwisko, rok urodzenia:

Tytuł naukowy / zawodowy

Stopień naukowy

Specjalność

Komórka organizacyjna CLKP

Stanowisko

Rok zatrudnienia w CLKP

Okres objęty oceną

Skład Zespołu Oceniającego⁵:

Przewodniczący

Członkowie

1.

2.

3.

3. Kierownik jednostki organizacyjnej
zatrudniającej ocenianego pracownika

Pozytywna	Ocena ⁶⁾	Negatywna
-----------	---------------------	-----------

Podpisy członków Zespołu Oceniającego:

Przewodniczący

Członkowie

1.

2.

Uwagi i podpis ocenianego pracownika

.....

..... (podpis) (data)

Stanowisko Rady Naukowej:

.....

Przewodniczący RN (podpis) (data)

Dyrektor CLKP (podpis) (data)

³ Wypełnia zespół właściwy ds. kadr

⁴ Wypełnia zespół właściwy ds. kadr

⁵ Wypełnia zespół właściwy ds. kadr

⁶ Niepotrzebne skreślić