

Zarządzenie Nr 462/2012  
Burmistrza Pyrzyc  
z dnia 4 stycznia 2012 r.

w sprawie zmiany Zarządzenia Nr 754/2009 Burmistrza Pyrzyc z dnia 17 czerwca 2009 r. w sprawie okresowej oceny pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Miejskim w Pyrzycach.

Na podstawie art. 27 i 28 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1458 z późn. zm.) zarządzam co następuje:

§ 1.

W zarządzeniu Nr 754/2009 Burmistrza Pyrzyc z dnia 17 czerwca 2009 r. w sprawie okresowej oceny pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Miejskim w Pyrzycach, § 6 pkt 2 i 3 otrzymuje brzmienie:

„2. Łączna ocena kryteriów może być:

- 1) bardzo dobra, jeżeli pracownik uzyska od 40 do 50 pkt.
- 2) dobra, jeżeli pracownik uzyska od 30 do 39 pkt.
- 3) zadawalająca, jeżeli pracownik uzyska od 20 do 29 pkt.

3. Okresowa ocena końcowa pracownika może być:

- 1) pozytywna,
- 2) negatywna”.

§ 2.

Zarządzenie wchodzi w życie w terminie dwóch tygodni od daty opublikowania

Burmistrz Pyrzyc

(-)Jerzy Marek Olech

W celu wypełniania przez pracowników ich obowiązków w sposób rzetelny i bezstronny pracodawca dokonuje oceny ich pracy. Dotyczy to zarówno pracownika zatrudnionego na stanowisku urzędniczym, jak i na stanowisku kierowniczym.

Systematyczna ocena pracowników samorządowych ma zapewnić właściwy poziom kadr. Co z kolei pozwoli skutecznie realizować zadania publiczne na rzecz mieszkańców gminy, powiatu oraz poprawi jakość usług publicznych. Okresowe oceny pracowników powinny być podstawą właściwego wykorzystania pracowników, planowego ich rozmieszczenia z uwzględnieniem ich kwalifikacji i predyspozycji oraz wyznaczenia formy i kierunku ich doskonalenia. Ma także wpływać na zwiększenie ich motywacji.

## **Sposób wykonywania zadań**

Weryfikacji tej podlega wywiązywania się przez pracownika z obowiązków wynikających z zakresu czynności na zajmowanym stanowisku oraz z obowiązków określonych w ustawie (art. 24 i art. 25 ust. 1). Chodzi tu m.in. o sumienne, sprawne i bezstronne wykonywanie zadań, dochowanie tajemnicy ustawowo chronionej, zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach z obywatelami, zwierzchnikami, podwładnymi oraz współpracownikami, zachowanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim, stałe podnoszenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych oraz sumienne i staranne wykonywanie poleceń przełożonych.

## **Zadanie przełożonego**

Okresowej ocenie nie podlegają wszyscy pracownicy samorządowi. Dotyczy ona jedynie pracowników z zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Wyjątkiem są osoby zatrudnione na stanowisku doradcy, asystenta oraz pracownicy pomocniczy i obsługi. Oceny nie dokonuje się także w stosunku do zatrudnionych na podstawie wyboru (wójt, burmistrz, prezydent) i powołania (skarbnik, zastępca wójta, burmistrza lub prezydenta).

Podmiotem uprawnionym do dokonania oceny jest bezpośredni przełożony pracownika. Jest on bowiem najlepiej zorientowany co do poziomu wiedzy i fachowości ocenianego urzędnika. Bezpośrednim przełożonym jest kierownik komórki organizacyjnej wchodzącej w skład danej jednostki organizacyjnej (urzędu, wydziału, biura). Natomiast dla kierowników poszczególnych komórek, a także pracowników niewchodzących formalnie do żadnej z wewnętrznych komórek danej jednostki – kierownik danej jednostki, np. wójt, starosta, marszałek.

Ocenę przeprowadza się nie rzadziej niż raz na dwa lata i nie częściej niż raz na sześć miesięcy. Jest ona dokonywana na piśmie, a jej treść podaje się do wiadomości zainteresowanego.

W literaturze wskazuje się, że limitowanie częstotliwości przeprowadzania powinno ograniczyć ewentualne nękanie urzędnika samorządowego w celu rozwiązania z nim stosunku pracy.

W miejsce rozporządzenia Rady Ministrów, jako regulacji zbyt centralistycznej, kwestie związane z ocenianiem pracowników samorządowych zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych przekazano do regulacji pracodawcom w zarządzeniu.

## Odwołanie

Ustawa o pracownikach samorządowych przewiduje tryb odwoławczy od okresowej oceny. Zgodnie z art. 27 ust. 5 pracownikowi od dokonanej oceny przysługuje odwołanie do kierownika jednostki, w której jest on zatrudniony, w terminie siedmiu dni od jej doręczenia.

W przypadku uchybienia temu terminowi możliwe jest jego przywrócenie z uzasadnionych przyczyn (np. z powodu choroby pracownika, braku pouczenia o możliwości odwołania).

We wniesionym odwołaniu [pracownik](#) może kwestionować uzyskaną ocenę, jak i uchybienia formalne przy jej sporządzaniu oceny. Przepis nie nakłada obowiązku uzasadnienia odwołania. W literaturze prezentowany jest pogląd, że wskazanie okoliczności uzasadniających zarzuty leży w dobrze pojętym interesie pracownika.

Odwołanie rozpatruje się w terminie 14 dni od wniesienia i w przypadku jego uwzględnienia zmienia się ocenę albo dokonuje jej po raz drugi. Przepis nie precyzuje, kto zmienia ocenę, jednak należy przyjąć, że dokonuje tego podmiot, do którego wniesiono odwołanie, czyli kierownik jednostki. Natomiast dokonanie oceny po raz drugi należy do bezpośredniego przełożonego (art. 27 ust. 2 ustawy).

## Rozwiązanie umowy

Przepis nie przewiduje odwołania od oceny sporządzonej po raz drugi na skutek wniesionego odwołania. Takie rozwiązanie istnieje w ustawie o służbie cywilnej, na której wzorowany jest tryb wewnętrzny odwoływania się od ujemnej oceny. W przypadku uzyskania przez pracownika samorządowego prawomocnej negatywnej oceny, czyli takiej, co do której nie wniesiono odwołania lub odwołanie wniesiono, ale została utrzymana w mocy przez kierownika jednostki, należy przeprowadzić ponowną ocenę.

Jeśli pracownik uzyska ponowną ocenę negatywną, skutkuje to rozwiązaniem umowy o pracę, z zachowaniem okresów wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy o pracę w takiej sytuacji jest więc obligatoryjne, a nie uzależnione od uznania pracodawcy.

W literaturze wskazuje się, że oceniający nie jest zobowiązany do niezwłocznego przeprowadzenia kolejnej oceny. Może ona zatem mieć miejsce w dowolnym terminie wyznaczonym dwuletnim okresem maksymalnej przerwy między ocenami, nie wcześniej niż

przed upływem sześciu miesięcy.

## Możliwość drogi sądowej

Na decyzje zapadłe w tym postępowaniu nie przysługuje skarga do sądu administracyjnego, ponieważ zgodnie z art. 5 pkt 2 ustawy z 30 sierpnia 2002 r. – [Prawo](#) o postępowaniu przed sądami administracyjnymi sądy administracyjne nie są właściwe w sprawach wynikających z

podległości służbowej między przełożonymi a podwładnymi, a sprawa okresowej oceny kwalifikacyjnej urzędnika do takich należy.

Ustawa, w przeciwieństwie do rozwiązań dotyczących pracowników służby cywilnej, nie przewiduje możliwości wystąpienia do sądu pracy w przypadku nierozpatrzenia odwołania w terminie albo nieuwzględnienia odwołania.

Sąd Najwyższy w postanowieniu z 4 lutego 2009 r. (II PK 226/08, Wspólnota 2009/13, str. 44) stwierdził jednak, że brak przepisu umożliwiającego odwołanie się do sądu pracownika, który otrzymuje negatywną ocenę, nie oznacza niedopuszczalności drogi sądowej. Możliwe jest zatem kwestionowanie negatywnej oceny okresowej, bez potrzeby oczekiwania na drugą negatywną ocenę, i następnie rozwiązanie stosunku pracy.

Pracownik może także kwestionować rzetelność i prawdziwość okresowej oceny przed sądem pracy, odwołując się od decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z powodu ponownej negatywnej oceny.

### **Ważne**

Oceny okresowej dokonuje się nie rzadziej niż raz na dwa lata i nie częściej niż raz na sześć miesięcy

### **Treść zarządzenia**

**Pracodawca, biorąc pod uwagę potrzebę prawidłowego dokonywania ocen oraz specyfikę funkcjonowania jednostki w zarządzeniu, powinien określić:**

- sposób dokonywania ocen,
- okresy, za które sporządzana jest ocena,
- kryteria, na podstawie których ta ocena jest dokonywana,
- skalę ocen.

### **Podstawa prawna**

Ustawa z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. nr 223, poz. 1458).