PR-BRPM.0881.2021.TC.2

**Wstępne założenia do aplikacji wspomagającej ocenę okresową pracowników PB:**

Aplikacja ma umożliwić systematyczne gromadzenie informacji wykorzystywanych w okresowej oceny nauczycieli oraz zapewnić bieżące monitorowanie sytuacji pracowników, a także umożliwić dokonanie przez pracownika samodzielnej kontroli jego zaangażowania i osiągnięć w uczelni. Ponadto, aplikacja ma pozwalać na automatyczne generowanie arkuszy oceny okresowej i sprawne przeprowadzenie całego procesu oceny.

Aplikacja internetowa, konta użytkowników zgodne z adresami poczty pracowniczej, logowanie przy wykorzystaniu Centralnego systemu uwierzytelniania; system uprawnień kontrolujący możliwości i dostęp użytkowników, oparty na definiowalnej hierarchicznej strukturze podległości (rektor/dziekan/dyrektor/kierownik/pracownik), ale też uwzględniający podziały/obszary kompetencyjne (np. część naukowo-badawcza/dydaktyczna/promocyjna/organizacyjna/ …). Konieczna jest integracja/współpraca z systemem Omega-Psir (Baza Wiedzy PB) w zakresie udostępniania/pobierania informacji o dorobku (publikacyjnym czy artystycznym) pracowników, przypisanych dyscyplinach naukowych oraz artystycznych. Aplikacja będzie na podstawie pobranych danych wyliczała wskaźniki potrzebne do oceny (np. średnioroczne wartości slotów), uwzględniając możliwie elastycznie informacje o autorach i ich stanowiska, dyscyplinach, udziałach jednostkowych, itp.

Jednym z celów programu ma być ograniczenie do niezbędnego minimum wykorzystywania dokumentów papierowych, a także tradycyjnego podpisywania tych dokumentów. Niezbędne jest zweryfikowanie na ile poszczególne kroki procesu mogą być przeprowadzane w postaci elektronicznej, a tylko efekty końcowe drukowane i przechowywane w aktach osobowych. Zbadać należy również możliwość podpisywania wyników oceny w postaci podpisów elektronicznych.

Różne widoki, w zależności od aktualnej roli w systemie. Role i ich możliwości:

**kadrowiec:**

* definiowanie systemów oceny/punktacji:
  + elementy oceny indywidualne i grupowe (z kierownikiem lub bez niego; podział punktów równomierny, proporcjonalny do wkładu pracy lub dokonywany przez kierownika); przypisana konkretna wartość lub z możliwymi przelicznikami;
  + zdarzenia jednorazowe, powtarzające się, obejmujące zadany okres czasu (punkty przyznawane proporcjonalnie do czasów trwania zawartych w okresach oceny);
  + możliwość wprowadzenia/definiowania limitów punktowych lub ilościowych dotyczących typów zdarzeń lub ich grup; limity mogą dotyczyć okresów (np. rocznie)
  + grupowanie kompetencyjne elementów oceny (pod kątem wyszukiwania czy przydzielania uprawnień), zapewne częściowo hierarchicznie;
  + wymagania (progi) dla stanowisk/stopni czy obszarów kompetencji (np. działalność dydaktyczno-organizacyjna, naukowo-badawcza, …);
  + mechanizmy programu powinny umożliwiać funkcjonowanie równocześnie różnych systemów oceny (w różnych okresach i trybach);
* definiowanie struktury i podległości pracowników, definiowanie składu i zakresów komisji;
* ustalanie okresów oceny i rodzajów oceny zarówno w ujęciu całościowym jak i w odniesieniu do konkretnych osób;
* przypisywanie uprawnień użytkownikom;
* zarządzanie informacjami kadrowymi o pracownikach (integracja/import z systemu TETA – dostępne REST API);
* nadzorowanie inicjowania i przebiegu oceny, mechanizmy przypominania; możliwość wygenerowania odpowiadających temu raportów;
* możliwość wygenerowania arkuszy oceny zgodnie obowiązującymi zarządzeniami;
* wydruki wyników (efektów) oceny do tzw. teczek osobowych; najlepiej w oparciu o definiowalne szablony dokumentów;

**pracownik:**

* zgłaszanie przez pracowników zdarzeń/osiągnięć do oceny (przeglądanie/ wyszukiwanie elementów oceny) ; umożliwienie uwiarygodnienia zgłoszenia np. poprzez załączenie pliku/plików; zdarzenia będą przypisywane do konkretnych ocen na podstawie podanych dat/okresów;
* zgłaszanie kierowania przedsięwzięciem (element oceny grupowy), które po potwierdzeniu umożliwi wprowadzenie realizatorów (z informacjami dodatkowymi, np. do określenia wkładu) i ew. podział punktów w ramach tego przedsięwzięcia;
* sprawdzanie aktualnego stanu (zebrane punkty) i okresu oceny w kontekście oczekiwań uczelni;
* potwierdzanie kompletności zgłoszeń przed momentem oceny;
* formalne zapoznawanie się z wynikami ocen;
* składanie odwołań;
* odpowiadanie na prośby o wyjaśnienia od kierowników;

**kierownik/„dawca punktów” (różne szczeble i zakresy kompetencji):**

* wprowadzanie/zgłaszanie zdarzeń/osiągnięć do oceny w zakresie kompetencji (np. wartości umów, wpisywanie indeksów Hirscha, przyznanych patentów czy zgłoszonych wynalazków) zarówno indywidualnych jak grupowych; zgłaszanie dla grup może obejmować realizatorów anonimowych (np. doktorantów), którzy nie podlegają ocenie, ale ich udział wpływa na punktację;
* potwierdzanie zgłoszonych i wymagających potwierdzenia elementów oceny (indywidualnie/zbiorowo);
* potwierdzanie statusu kierowania przedsięwzięciem w grupowych (projektach), umożliwiające różne warianty rozdzielanie punktów w tym przedsięwzięciu zarówno w zakresie tego kto dokonuje podziału jak i tego co jest uwzględniane przy podziale;
* przypisywanie/rozdzielanie punktów (wkładów pracy) pracownikom w wymagających tego elementach oceny;
* bieżące monitorowanie stanu oceny podległych pracowników zarówno w układzie indywidualnym jak i grupowym, a także w układzie kompetencyjnym; możliwość wygenerowania odpowiadających temu raportów;
* zarządzanie przepływem informacji o dorobku (nadzór na współpracą z Bazą Wiedzy); możliwość ponownego pobrania i przeliczenia wskaźników pracownika lub grupy;
* kierowanie zapytań do pracowników/kierowników celu wyjaśniania ewentualnych niejasności;

**członkowie komisji oceniających/odwoławczych:**

* zapoznawanie się z sytuacją poszczególnych pracowników podlegających ocenie przez komisję;
* zatwierdzanie propozycji dodatkowych punktów, odwołań i wyników oceny;

**przewodniczący komisji:**

* proponowanie dodatkowych punktów i wyników oceny (wyliczanie na podstawie zdefiniowanego algorytmu;
* proponowanie rozstrzygnięć przy odwołaniach;

Aktualnie obowiązujący Regulamin oceny wraz z arkuszami oceny należy potraktować jako punkt wyjścia, zakładamy, że aplikacja ma umożliwiać ocenę zgodnie z nim, ale również powinna być na tyle elastyczna, aby umożliwiać rozsądne zmiany sposobu przeprowadzania oceny i regulaminu w przyszłości.

Aktualny Regulamin oceny oraz wzory arkuszy dostępne są w BIP uczelni jako załączniki do zarządzeń:

* Zarządzenie Nr 977 Rektora Politechniki Białostockiej z dnia 27 czerwca 2019 roku w sprawie Regulaminu oceny nauczycieli akademickich Politechniki Białostockiej oraz oceny okresowej nauczycieli akademickich

<https://www.bip.pb.edu.pl/index.php?event=informacja&id=15909>

* Zarządzenie nr 1057 Rektora Politechniki Białostockiej z dnia 17 grudnia 2019 roku w sprawie określenia wzorów arkuszy okresowej oceny nauczycieli akademickich Politechniki Białostockiej

<https://www.bip.pb.edu.pl/index.php?event=informacja&id=16636>

Przybliżony termin na realizację ww. zamówienia to ok. 3-4 miesiące od podpisania umowy z wybranym Wykonawcą

Szacowany przez Państwa koszt realizacji ww. zamówienia, prosimy przesłać na adres mailowy:

[t.charkiewicz@pb.edu.pl](mailto:t.charkiewicz@pb.edu.pl)

**w terminie do 15.01.2021 r.**