

Zarządzenie Nr 36/2024
Rektora Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie
z dnia 15 maja 2024 roku

w sprawie polityki kadrowej w Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie

Na podstawie art. 23 ust. 2 pkt 7 ustawy z dn. 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2023 r., poz. 742 ze zm.) oraz § 17 ust. 4 Statutu Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, przyjętego Uchwałą Nr 494 Senatu Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie z dnia 21 maja 2019 roku w sprawie Statutu Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie (ze zm.), zarządza się co następuje:

§ 1

1. Celem polityki kadrowej w Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie zwanego dalej Uniwersytetem jest rozwój kapitału ludzkiego służący realizacji celów określonych w Strategii rozwoju Uniwersytetu.
2. Cel ten realizowany jest zwłaszcza przez określenie:
 - 1) transparentnych procedur zatrudniania i ścieżek karier zawodowych pracowników,
 - 2) zasad wsparcia podwyższania kwalifikacji i rozwoju zawodowego pracowników ze strony Uniwersytetu,
 - 3) zasad dalszego zatrudniania pracowników po przejściu na emeryturę oraz udzielania nauczycielowi akademickiemu zgody na dodatkowe zatrudnienie,
 - 4) zasad i procedur zapewniających równe traktowanie i równość szans.

§ 2

1. Podstawowym kryterium uzasadniającym zatrudnienie nauczyciela akademickiego są zadania dydaktyczne jednostki na studiach stacjonarnych przekraczające łączne pensum pracowników wraz z dopuszczalną ustawowo wyższą godziną wynoszącą 25% pensum pracowników badawczo-dydaktycznych i 50% pensum pracowników dydaktycznych.
2. Zatrudnienie nauczyciela akademickiego w grupie pracowników badawczych wymaga zapewnienia zewnętrznego źródła finansowania.
3. Na stanowisko nauczyciela akademickiego zatrudnia się w trybie:
 - 1) otwartego konkursu,
 - 2) ponownego zatrudnienia na tym samym stanowisku,
 - 3) przeniesienia na stanowisko w innej grupie pracowników.
4. Od trybu określonego w ust. 3 pkt 1 można odejść w przypadku zatrudnienia w wymiarze nieprzekraczającym połowy etatu lub w innych przypadkach określonych w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.
5. Wnioski w sprawach, o których mowa w ust. 3 dziekan wydziału, dyrektor Szkoły Zdrowia Publicznego, dyrektor Filii lub kierownik jednostki ogólnouczelnianej przedstawia Rektorowi. Kierownik jednostki ogólnouczelnianej czyni to za pośrednictwem właściwego prorektora.
6. W przypadku uzyskania zgody Rektora na przeprowadzenie procedury, o której mowa w ust. 3 pkt 1, osoby wymienione w ust. 5 powołują komisję konkursową i przeprowadzają właściwe postępowanie. Po jego zakończeniu wnioski o zatrudnienie składają Rektorowi, przy czym kierownicy jednostek ogólnouczelnianych czynią to za pośrednictwem właściwego prorektora.
7. Nawiązanie z nauczycielem akademickim pierwszego stosunku pracy w wymiarze przekraczającym połowę pełnego wymiaru czasu pracy na czas określony dłuższy niż 3 miesiące lub na czas nieokreślony następuje po przeprowadzeniu otwartego konkursu

z wyłączeniem przypadków, o których mowa w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

8. Stosunek pracy z nauczycielem akademickim nawiązuje Rektor, określając jednocześnie warunki zatrudnienia.
9. Wskazane jest nawiązywanie współpracy z osobami niebędącymi obywatelami polskimi, które:
 - 1) przeprowadzą w roku akademickim co najmniej 60 godzin zajęć dydaktycznych i:
 - a) posiadają tytuł naukowy profesora lub równorzędny - na podstawie umowy cywilnoprawnej,
 - b) zostaną zatrudnione na stanowisku profesora lub profesora uczelni,
 - 2) zostaną zatrudnione na stanowisku post-doc.

§ 3

1. Wniosek o zatrudnienie pracownika niebędącego nauczycielem akademickim wraz z uzasadnieniem kierownik jednostki składa Kanclerzowi. Wniosek o dodatkowe zatrudnienie (nie na miejsce opróżnionego stanowiska) wymaga uprzedniej zgody Rektora. W przypadku jednostek merytorycznie nadzorowanych przez prorektora wniosek taki powinien być przez niego zaopiniowany i w porozumieniu z nim rozpatrywany.
2. Wniosek o zatrudnienie pracownika jednostki podległej bezpośrednio Rektorowi jej kierownik składa Rektorowi.
3. Zatrudnienie pracownika niebędącego nauczycielem akademickim następuje w trybie:
 - 1) otwartego konkursu,
 - 2) postępowania kwalifikacyjnego.
4. Kandydaci na dane stanowiska powinni spełniać wymagania wynikające z opisów stanowisk, które określa Rektor zarządzeniem. Awans stanowiskowy powinien wynikać z potrzeb jednostki, w której jest zatrudniony, lub Uniwersytetu.
5. Pierwsza umowa o pracę powinna być zawarta na okres próbny, a kolejne - w zależności od oceny przygotowania pracownika do wykonywania zadań na danym stanowisku - na czas określony jednak w liczbie nie większej niż 3 i w łącznym wymiarze nie większym niż 33 miesiące. W przypadku potwierdzenia przydatności pracownika na danym stanowisku, Kanclerz może zawrzeć kolejną umowę na czas nieokreślony.

§ 4

1. Zasadniczym kryterium awansu stanowiskowego i płacowego w danej grupie nauczycieli akademickich lub przejścia z jednej do innej grupy pracowników jest spełnienie wymagań stawianych nowemu stanowisku określonych w załączniku nr 4 do Statutu Uniwersytetu. Awans stanowiskowy pracownika powinien wynikać z potrzeb jednostki, w której jest zatrudniony, dyscypliny naukowej, do której jest przypisany, lub Uniwersytetu.
2. Wysokość wynagrodzenia nauczyciela akademickiego określa Rektor na wniosek dziekana/dyrektora Szkoły Zdrowia Publicznego/dyrektora Filii/kierownika jednostki ogólnouczelnianej biorąc pod uwagę w szczególności zajmowane stanowisko, pozostawanie w podstawowym miejscu pracy, osiągnięcia oraz wyniki oceny okresowej.

§ 5

1. Wynagrodzenie pracownika niebędącego nauczycielem akademickim wynika z kategorii zaszeregowania, w której znajduje się stanowisko zajmowane przez danego pracownika. Kategorie zaszeregowania i przypisane im przedziały wynagrodzeń określa Regulamin wynagradzania.
2. Wysokość wynagrodzenia pracownika niebędącego nauczycielem akademickim w ramach danej kategorii zaszeregowania określa Kanclerz po zasięgnięciu opinii bezpośredniego

przełożonego biorąc pod uwagę w szczególności zajmowane stanowisko, kategorię zaszerogowania, osiągnięcia, wyniki oceny okresowej oraz jakość wykonywanej pracy. W przypadku pracowników zatrudnionych w jednostkach merytorycznie nadzorowanych przez prorektora, Kanclerz podejmuje decyzję w porozumieniu z właściwym prorektorem.

§ 6

W wyjątkowych przypadkach uzasadnionych aktualną sytuacją na rynku pracy, potrzebą zatrudnienia pracownika o szczególnym znaczeniu dla Uniwersytetu lub innym ważnym powodem, Rektor może odejść od zasad określonych w § 3 ust. 4-5, § 4 i § 5.

§ 7

1. W Uniwersytecie funkcjonuje system motywacyjny, którego celem jest zachęcenie pracowników do skutecznej i efektywnej realizacji powierzonych im zadań, a przez to – przyczynienie się do poprawy wyników osiągniętych przez Uniwersytet.
2. Elementami systemu, o którym mowa w ust. 1, są:
 - 1) w przypadku nauczycieli akademickich:
 - a) przyznawana na podstawie odrębnego regulaminu zmienna część wynagrodzenia zasadniczego, tzw. projakościówka,
 - b) nagrody Rektora za najlepsze publikacje naukowe lub dzieła artystyczne,
 - c) system obniżek pensum dydaktycznego z tytułu podejmowania przez pracownika dodatkowych aktywności,
 - 2) w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi - premie uznaniowe,
 - 3) w przypadku obu grup pracowniczych wymienionych w punktach 1 i 2:
 - a) nagrody Rektora za pozyskiwanie i realizację projektów badawczych,
 - b) nagrody Rektora za osiągnięcia dydaktyczne, organizacyjne i naukowe lub artystyczne inne niż wymienione w pkt 1 lit. b i pkt 3 lit. a,
 - c) jednorazowe dodatki do wynagrodzeń z tytułu osiągnięcia zysku lub zmniejszenia straty o co najmniej 10% przez wydział,
 - d) dodatki zadaniowe,
 - e) awanse stanowiskowe i płacowe,
 - f) kierowanie na częściowo lub w pełni finansowane przez Uniwersytet różne formy podwyższania wykształcenia i/lub kwalifikacji,
 - g) wnioski o medale, odznaczenia i nagrody państwowe, regionalne oraz resortowe,
 - h) wyróżnienia i pochwały.
3. Tryb i kryteria przyznawania korzyści wymienionych w ust. 2 regulują odrębne akty prawne.

§ 8

1. Uniwersytet tworzy sprzyjające warunki do rozwoju zawodowego i osobistego pracowników, wspierając ich w procesie podwyższania wykształcenia i/lub kwalifikacji, przy czym wsparcie to powinno być powiązane z rodzajem wykonywanej przez pracownika pracy i potrzebami Uniwersytetu.
2. W przypadku nauczycieli akademickich wsparcie, o którym mowa w ust.1, polega na:
 - 1) udostępnieniu infrastruktury badawczej,
 - 2) przekazaniu - w miarę możliwości Uniwersytetu - środków finansowych na prowadzenie badań i udział w konferencjach oraz stażach naukowych i dydaktycznych,
 - 3) pomocy w staraniach o środki na realizację projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych,

- 4) organizacji szkoleń, seminariów i innych form zdobywania wiedzy i umiejętności podnoszących kompetencje zawodowe, w tym z zakresu umiejętności dydaktycznych, ochrony własności intelektualnej oraz organizacji badań.
3. W przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wsparcie, o którym mowa w ust. 1, polega na:
 - 1) częściowym lub pełnym finansowaniu udziału pracowników w prowadzonych przez zewnętrzne instytucje formach podwyższania wykształcenia i/lub kwalifikacji; o zakresie tego finansowania decyduje Kanclerz w trybie, o którym mowa w § 5 ust. 2; w przypadku gdy koszt kształcenia przekracza 2 000 zł, wymagane jest zawarcie odpowiedniej umowy według zasad określonych przez Rektora w odrębnym zarządzeniu,
 - 2) organizacji szkoleń, warsztatów i innych form poszerzania i pogłębiania wiedzy oraz umiejętności zawodowych.

§ 9

1. Z nauczycielem akademickim, który skorzystał z przysługujących mu uprawnień emerytalnych może być zawarta umowa o pracę na czas określony nie dłuższy niż 2 lata lub umowa cywilnoprawna. W przypadku umowy o pracę może być ona przedłużana na kolejne okresy po uzyskaniu przez pracownika pozytywnej opinii dziekana. We wszystkich wymienionych przypadkach decyzję podejmuje Rektor.
2. Zatrudnienie w trybie, o którym mowa w ust. 1, powinno wynikać z potrzeb Uniwersytetu oraz dorobku pracownika, którego ponowne zatrudnienie pozytywnie wpływa na wizerunek i prestiż Uniwersytetu.
3. W wyjątkowych przypadkach emerytowany pracownik niebędący nauczycielem akademickim może być zatrudniony na umowę o pracę na czas określony nie dłuższy niż 12 miesięcy z uwzględnieniem przepisów ustawy Kodeks pracy. Umowa ta może być przedłużana na kolejne okresy jeśli nie ustały przyczyny, dla których została zawarta oraz po pozytywnym zaopiniowaniu przez kierownika jednostki. We wszystkich przypadkach decyzję podejmuje Kanclerz w trybie, o którym mowa w § 5 ust. 2.
4. Zatrudnienie w trybie, o którym mowa w ust. 3, powinno być uzasadnione ważnym interesem Uniwersytetu i wynikać z bieżących trudności w zastąpieniu danego pracownika lub innych ważnych przyczyn. Czas, na który została zawarta ponowna umowa o pracę powinien być wykorzystany na usunięcie przyczyny jej zawarcia.
5. Nauczyciel akademicki, dla którego Uniwersytet jest podstawowym miejscem pracy może podjąć lub kontynuować dodatkowe zatrudnienie na warunkach ustawowych. Rektor rozpatrując wniosek w tej sprawie bierze pod uwagę przede wszystkim stopień, w jakim działalność drugiego pracodawcy jest konkurencyjna wobec Uniwersytetu, ocenia czy zobowiązania wobec dodatkowego pracodawcy nie wpłyną negatywnie na pracę nauczyciela akademickiego w Uniwersytecie, jak również bierze pod uwagę wyniki oceny okresowej, stopień wywiązywania się przez nauczyciela akademickiego z obowiązków w obszarze działalności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej.

§ 10

1. Dla zaspokojenia potrzeb socjalnych pracowników oraz emerytów i rencistów Uniwersytet tworzy Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, który jest tworzony i wykorzystywany w sposób określony w przepisach powszechnie obowiązujących. Kwota rocznych odpisów na ten fundusz wynika ze wspomnianych przepisów lub - jeśli sytuacja finansowa Uniwersytetu na to pozwala - jest wyższa od ustawowej. Decyzję podejmuje Rektor. Uniwersytet zapewnia reprezentowanym przez związki zawodowe pracownikom partycypację w gospodarowaniu funduszem.

2. Uniwersytet zapewnia pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. W tym celu wprowadza się rozwiązania techniczne i organizacyjne eliminujące lub ograniczające zagrożenia, zapewnia uprawnionym pracownikom odzież i środki ochronne, finansuje lekarskie badania wstępne, okresowe i kontrolne, a także organizuje szkolenia z zakresu BHP, mające na celu przygotowanie pracowników do pracy w sposób bezpieczny dla zdrowia i życia.

§ 11

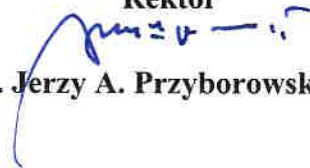
Głównym priorytetem, stanowiącym podstawę polityki kadrowej Uniwersytetu jest dbałość o zachowanie wysokiej kultury organizacyjnej, w szczególności:

- 1) zapewnienie pracownikom równego traktowania i równości szans; przestrzeganie tej zasady monitorują: Rzecznik ds. równości szans, Specjalista ds. równouprawnienia i Komisja ds. równości szans,
- 2) zapobieganie zachowaniom dyskryminacyjnym (w tym celu stworzona została procedura przeciwdziałania dyskryminacji),
- 3) zapobieganie zachowaniom mobbingowym (w tym celu stworzona została procedura antymobbingowa),
- 4) przeciwdziałanie konfliktom i sporom, a w przypadku ich zaistnienia - dążenie do ich polubownego rozwiązania; dotyczy to sporów z pracodawcą, jak również w relacjach z przełożonymi i między pracownikami,
- 5) kształtowanie pozytywnych stosunków międzyludzkich,
- 6) zapewnienie pracownikom - w miarę możliwości finansowych i technicznych - przyjaznych warunków pracy.

§ 12

1. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.
2. Traci moc Uchwała Nr 223 Senatu Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie z dnia 24 listopada 2017 r. w sprawie polityki kadrowej.

Rektor



dr hab. Jerzy A. Przyborowski, prof. UWM