

## **PROTOKÓŁ nr 6**

### **z posiedzenia Senackiej Komisji ds. Polityki Kadrowej**

w dniu 5 kwietnia 2017 r.

W dniu 5 kwietnia 2017 r. odbyło się posiedzenie Senackiej Komisji ds. Polityki Kadrowej. W posiedzeniu wzięli udział:

1. Członkowie Komisji:
  - a. prof. dr hab. Roman Kuźniar (przewodniczący) Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych
  - b. prof. dr hab. Grzegorz Chałasiński – Wydział Chemii
  - c. dr hab. Ewa Krogulec, prof. UW, Wydział Geologii
  - d. prof. dr hab. Janusz Kudła – Wydział Nauk Ekonomicznych
  - e. prof. dr hab. Andrzej Markowski – Wydział Polonistyki
  - f. prof. dr hab. Paweł Strzelecki – Wydział Matematyki, Informatyki i Mechaniki;
  - g. prof. dr hab. Anna Wiłkomirska – Wydział Pedagogiczny
  - h. prof. dr hab. Tadeusz Tomaszewski – Wydział Prawa i Administracji
  - i. prof. dr hab. Marek Trippenbach – Wydział Fizyki
  - j. prof. dr hab. Andrzej Kowalczyk – W. Geografii i Studiów Reg.;
  - k. dr Filip Kawczyński – W. Filozofii i Socjologii
2. Prorektor prof. dr hab. Andrzej Tarlecki, Prorektor ds. kadrowych i polityki finansowej
3. Goście: mgr Grzegorz Kołtuniak, Kierownik BSP

Nieobecni: dr hab. Łukasz Pisarczyk, prof. UW – Wydział Prawa i Administracji; prof. dr hab. Jacek Jezierski, W. Fizyki, przedstawiciel „Solidarności”, dr Urszula Ługowska, W. Neofilologii, przedstawiciel ZNP; mgr Rafał Więckiewicz, doktorant WNPiSM; Jarosław Płatos, student WNPiSM

Posiedzenie Komisji otworzył prof. dr hab. Roman Kuźniar. Komisja bez uwag przyjęła protokół z poprzedniego posiedzenia. Przewodniczący przedstawił porządek posiedzenia Senackiej Komisji ds. Polityki Kadrowej:

1. Stanowisko Senackiej Komisji ds. Polityki Kadrowej z dnia 15 marca 2017 r. w sprawie zasad zatrudniania na stanowiskach nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Warszawskim - dyskusja nad zmianami w ww. dokumencie (po dyskusji i uwagach Małego Senatu z dn. 29.03.2017 r; końcowa redakcja dokumentu i przyjęcie przez Komisję ostatecznej treści dokumentu.
2. Ocena okresowa nauczycieli akademickich – wstępna dyskusja.

Ad. 1 Przewodniczący Komisji poprosił Prorektora A. Tarleckiego o przedstawienie wyników dyskusji na Małym Senacie (29.03.2017 r.) o „Zasadach zatrudniania na stanowiskach nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Warszawskim”.

Prof. dr hab. Andrzej Tarlecki poinformował członków Komisji, iż w wyniku dyskusji na Małym Senacie, zaproponowane zmiany są zmianami redakcyjno- akcentowymi (zmiana kolejności wymagań przy zatrudnianiu na poszczególne stanowiska), a nie merytorycznymi. Nie są to istotne zmiany. Otwartą pozostaje kwestia stanowiska profesora nadzwyczajnego – ustalono na Małym Senacie, że będzie to komisja konkursowa wydziałowa z udziałem osoby z zewnątrz. Mały Senat przyjął bardziej konserwatywne rozwiązanie.

Prof. Tomaszewski - przy założeniu funkcjonowania komisji wydziałowej z udziałem osób z zewnątrz, ważne kwestie to: kto wyznacza te osoby i jaki jest udział tych osób w składzie komisji.

Prof. Tarlecki – konieczna jest zmiana Statutu UW i określenie, że np. 1/5 składu komisji stanowią osoby z zewnątrz.

Prof. Chałasiński – dziekan dokooptowuje kilku członków – narzucenie wydziałom sztywnych ram, ponieważ wydziały mają różne konstrukcje komisji, to może być kłopotliwe; lepszym rozwiązaniem wydaje się zalecenie wydziałom, aby powoływały do składu komisji osobę (y) z zewnątrz.

Prof. Kuźniar – miękkie sformułowanie może spowodować niewielki pożytek dla UW.

Prof. Markowski – to będzie fikcja. Istotą naszego pomysłu było, aby wydziałowe komisje były bardziej obiektywne. Reprezentacja spoza wydziału powinna być w komisjach.

Prof. Tarlecki – po przyjęciu tego dokumentu, do Statutu UW będą wprowadzone zmiany, które umożliwią realizację nowego modelu polityki kadrowej. Przedmiotem nowelizacji będą: zmiana z 10 na 5 lat – wymagany staż dydaktyczny dla stanowiska starszego wykładowcy, awans na stanowisko profesora zwyczajnego – nowe zasady zatrudniania na tym stanowisku, stanowisko profesora nadzwyczajnego – część składu komisji spoza jednostki.

Prof. Tomaszewski – należy uwzględnić, że aktualnie komisje konkursowe są komisjami stałymi (powoływanymi na kadencję) lub komisjami ad-hoc (powoływanymi do poszczególnych konkursów).

Prof. Trippenbach – powinniśmy zobaczyć, jak będzie funkcjonował taki model. Obecność 1 lub 2 osób z zewnątrz „zdyscyplinuje” prace komisji.

Prof. Wiłkomirska - maksymalnie jedna osoba spoza jednostki.

Prof. Strzelecki – powoływanie osób przez Rektora jest skomplikowane technicznie z uwagi na strukturę UW; warto zapisać procentowy udział osób z zewnątrz w składzie komisji np. 25 % lub nie mniej niż 25%.

Prof. Krogulec – trzeba mieć zaufanie do komisji wydziałowych; Rektor nie ma takiego wglądu w sytuację w danej jednostce org.; maksymalnie 1 osoba z zewnątrz w komisji wydziałowej.

Dr Kawczyński – włączenie do komisji wydziałowych przedstawiciela „Komisji prof. Markowskiego”.

Prof. Tarlecki – jeden przedstawiciel „Komisji prof. Markowskiego” – nie jest dobrym rozwiązaniem (sprzeciw lub akceptacja nie mają wpływu na wynik).

Prof. Kuźniar – poprosił o przyjęcie zmiany w punkcie 1.3.1 a - co najmniej 20% składu komisji stanowią osoby z zewnątrz.

Komisja zaakceptowała proponowaną zmianę, przyjmując tym samym ostateczną wersję Stanowiska Senackiej Komisji ds. Polityki Kadrowej w sprawie zasad zatrudniania na stanowiskach nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Warszawskim ( w załączeniu).

Prof. Tomaszewski – zwrócił uwagę, że pomimo tego, że stanowisko jest miękkim prawem, to jednak dotyczy szerokiego grona pracowników i dlatego konieczne jest dla tych zmian odpowiednie vacatio legis.

Prof. Strzelecki – zwrócił uwagę, iż nowelizacja Statutu UW zapewne będzie miała określone vacatio legis i zapewne zmiany będą obowiązywały od 1.10.2017 r.

Po zamknięciu przez prof. Kuźniara dyskusji na temat stanowiska, prof. Tarlecki przedstawił stanowisko MNiSW ws. interpretacji znowelizowanego art. 118a ustawy - *Prawo o szkolnictwie wyższym* (dot. nieobligatoryjności przeprowadzania konkursu w wielu sytuacjach np. przedłużania zatrudnienia na tym samym stanowisku, przedłużenia umowy zawartej na czas określony o ile w zatrudnieniu nauczyciela akademickiego nie nastąpiła przerwa). W nowelizacji Statutu UW zostanie zaproponowana zmiana – przedłużenie na czas nieokreślony bez otwartego konkursu, ale po przeprowadzeniu oceny merytorycznej kandydata.

Ad. 2 Prof. Tarlecki inicjując dyskusję o ocenie okresowej nauczycieli akademickich poprosił członków Komisji o rozważenie możliwości wprowadzenia do Statutu UW zmian polegających na powoływaniu w skład komisji oceniających osób z zewnątrz.

Prof. Kowalczyk – zwrócił uwagę na nieaplikowalność tej propozycji w praktyce.

Prof. Strzelecki – w przypadku niższych stanowisk jest to niezasadne. Poinformował komisję, iż na Wydziale MIM od kilku lat ocena okresowa jest przeprowadzana przy pomocy specjalnej aplikacji EVA działającej na bazie USOS.

Prof. Krogulec – nie należy uzupełniać składów komisji oceniających osobami z zewnątrz.

Prof. Kuźniar zamykając dyskusję poprosił o ponowne wysłanie materiałów dot. oceny okresowej przed kolejnym posiedzeniem, zaplanowanym na 17 maja br.

Załączniki do protokołu:

- lista obecności na posiedzeniu w dniu 5 kwietnia 2017 r.
- Stanowisko Senackiej Komisji ds. Polityki Kadrowej z dnia 5 kwietnia 2017 r. w sprawie zasad zatrudniania na stanowiskach nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Warszawskim

**Przewodniczący**

**prof. dr hab. Roman Kuźniar**

*Protokół sporządziła:*

*mgr Magdalena Gaczyńska*

**STANOWISKO**  
**Senackiej Komisji ds. Polityki Kadrowej**  
**z dnia 5 kwietnia 2017 r.**  
**w sprawie zasad zatrudniania na stanowiskach nauczycieli akademickich w**  
**Uniwersytecie Warszawskim**

**1. Pracownicy naukowo-dydaktyczni zatrudniani na stanowiskach:**

**1.1. Asystent:**

1.1.1. Zatrudnienie młodego pracownika naukowo-dydaktycznego następuje, co do zasady, na stanowisko asystenta; traktowane jako zatrudnienie na okres próbny.

1.1.2. Warunki i tryb zatrudnienia:

- a) osoby wyłonione w otwartym konkursie, z zastrzeżeniem wyłączeń określonych w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym
- b) na czas określony: do 5 semestrów
- c) wymagania:
  - doktorat lub złożona praca doktorska z pozytywną opinią promotora
  - nie przewiduje się nowych zatrudnień na stanowisku asystenta na czas nieokreślony (dotyczy to także osób ze stopniem doktora)

1.1.3. Osoby aktualnie zatrudnione na stanowisku asystenta (w tym na czas nieokreślony):

- a) osoby ze stopniem doktora - ocena okresowa, ze szczególnym uwzględnieniem spełnienia wymagań zatrudnienia na stanowisko adiunkta; brak szybkich perspektyw spełnienia takich wymagań stanowi podstawę do oceny negatywnej
- b) osoby z tytułem zawodowym magistra - obowiązuje maksymalny okres zatrudnienia na stanowisku asystenta - okresy rotacyjne zgodne z zasadami obowiązującymi w UW (obecnie zatrudniani - 6 lat na uzyskanie doktoratu)

**1.2. Adiunkt:**

1.2.1. Warunki i tryb zatrudnienia:

- a) osoby wyłonione w otwartym konkursie, z zastrzeżeniem wyłączeń określonych w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym
- b) na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem, że:
  - ocena okresowa w 4 roku zatrudnienia pod kątem dotychczasowego dorobku i planów naukowych, ze szczególnym uwzględnieniem perspektyw uzyskania habilitacji; brak postępów w działalności naukowej uzasadniających realną możliwość uzyskania habilitacji stanowi podstawę do oceny negatywnej; ocenie podlega też realizacja innych celów i zadań, które mogły być określone przy zatrudnieniu na stanowisku adiunkta. Ocena negatywna pociąga za sobą rozwiązanie stosunku pracy.
  - obowiązuje maksymalny okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta - okresy rotacyjne zgodne z zasadami obowiązującymi w UW (obecnie zatrudniani - 8 lat na uzyskanie habilitacji)

1.2.2. Wymagania:

- a) plan dalszej działalności badawczej, ew. deklaracja podjęcia się dodatkowych, określonych zadań
- b) doktorat i osiągnięcia naukowe
- c) doświadczenie dydaktyczne

- d) doświadczenie międzynarodowe (pożądany staż zagraniczny lub widoczna aktywność o zasięgu międzynarodowym, np. uczestnictwo w konferencjach międzynarodowych, publikacje w dobrych czasopismach o zasięgu światowym, udział w realizacji projektów międzynarodowych, współpraca z partnerami zagranicznymi dokumentowana wspólnymi publikacjami, itp.)
  - e) możliwe określenie w warunkach konkursu lub w opisie stanowiska pracy dodatkowych wymagań - konkretnych celów i zadań badawczych, dydaktycznych lub organizacyjnych.
- 1.2.3. Osoby aktualnie zatrudnione na stanowisku adiunkta:
- a) bez habilitacji: obowiązuje maksymalny okres zatrudnienia bez stopnia naukowego doktora habilitowanego; okresy rotacyjne - na podstawie przepisów uchwały nr 483 Senatu UW z dnia 14 marca 2012 r. w sprawie zmiany Statutu Uniwersytetu Warszawskiego (11 lat dla zatrudnień przed październikiem 2006 r., 10 lat dla zatrudnień w latach 2006-2012, 8 lat dla zatrudnień późniejszych); oceny okresowe powinny brać to pod uwagę, jak dla obecnie zatrudnianych adiunktów: brak postępów w działalności naukowej uzasadniających realną możliwość uzyskania habilitacji zanim minie okres rotacyjny stanowi podstawę do oceny negatywnej
  - b) z habilitacją: ocena okresowa powinna w szczególności brać pod uwagę działalność (w tym naukową i w zakresie opieki nad młodą kadrą) po habilitacji i perspektywę spełnienia wymagań do awansu na stanowisko profesora nadzwyczajnego, a przy braku takich perspektyw, oceniać zasadność dalszego zatrudnienia na stanowisku naukowo-dydaktycznym

### **1.3. Profesor nadzwyczajny:**

#### 1.3.1. Warunki i tryb zatrudnienia:

- a) osoby wyłonione w otwartym konkursie:
  - prowadzonym przez komisję z obligatoryjnym udziałem osób spoza jednostki (co najmniej 20% składu komisji), z dodatkową opinią rektorskiej komisji ds. zatrudnień profesorskich
- b) co do zasady zatrudnienie na czas nieokreślony (bez pierwszego zatrudnienia na czas określony)
  - na wniosek Dziekana lub na podstawie decyzji Senatu możliwe zatrudnienie na czas określony (do 33 miesięcy lub do wyczerpania maksymalnego okresu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony zgodnie z zasadami określonymi w Kodeksie pracy) przy zachowaniu tych samych wymagań, co dla zatrudnienia na czas nieokreślony; po upływie zatrudnienia na czas określony - przedłużenie zatrudnienia na czas nieokreślony w wyniku procedury wnioskowania i oceny identycznej jak w procedurze awansowej (procedura awansowa: jak w otwartym konkursie, ale dla konkretnej osoby, bez otwartego naboru kandydatów)
- c) dla osób z tytułem naukowym, podstawową formą zatrudnienia jest mianowanie na czas nieokreślony (także dla osób, które uzyskały tytuł naukowy w trakcie zatrudnienia na stanowisku profesora nadzwyczajnego na podstawie umowy o pracę w drodze przekształcenia umownego stosunku pracy w nominacyjny).
- d) wymagania:
  - plan dalszej działalności badawczej, ew. deklaracja podjęcia się dodatkowych, określonych zadań,
  - habilitacja lub tytuł naukowy profesora

- istotny, uznany w środowisku międzynarodowym dorobek naukowy po habilitacji,
- istotny dorobek organizacyjny, w tym kierowanie lub udział w realizacji projektów badawczych finansowanych ze źródeł zewnętrznych
- doświadczenie i dorobek dydaktyczny (jakość prowadzonych zajęć dydaktycznych, autorstwo podręczników i innych pomocy dydaktycznych)
- istotny dorobek w zakresie opieki nad młodą kadrami: wypromowanie przynajmniej jednego doktora, lub promotorstwo w przynajmniej dwóch otwartych przewodach doktorskich ze złożonymi rozprawami doktorskimi, lub promotorstwo w jednym takim przewodzie i promotorstwo pomocnicze przynajmniej jednego doktora
  - \* w wyjątkowych przypadkach można odstąpić od sztywnych wymogów w zakresie opieki nad młodą kadrami na rzecz wybitnych osiągnięć naukowych i organizacyjnych (wybitne wyniki naukowe udokumentowane np. międzynarodowymi nagrodami za osiągnięcia naukowe, kierowanie dużymi projektami międzynarodowymi, np. w ramach H2020 (ERC, MSCA), kierowanie dużymi grupami badawczymi uzyskującymi wybitne wyniki naukowe, itp.)
- możliwe określenie w warunkach konkursu lub w opisie stanowiska pracy dodatkowych wymagań - konkretnych celów i zadań badawczych, dydaktycznych lub organizacyjnych.

1.3.2. Osoby aktualnie zatrudnione na stanowisku profesora nadzwyczajnego na czas określony:

- a) w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony na okres rozpoczynający się przed 22 lutego 2016 r. i kończący się po 21 listopada 2018 r. – nastąpi przekształcenie tych umów z mocy prawa w umowy na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem punktu 1.3.1 c;
- b) w przypadku zatrudnienia na czas określony na okres łącznie przynajmniej 5 lat: przedłużenie zatrudnienia (w tym na czas nieokreślony) może następować w trybie otwartego konkursu lub procedury awansowej, ale biorąc pod uwagę wymagania obowiązujące przy pierwszym zatrudnieniu danej osoby na stanowisku profesora nadzwyczajnego; w szczególności, przy znacznej aktywności organizacyjnej, osiągnięciach dydaktycznych i dorobku naukowym o międzynarodowym zasięgu, wymagania dotyczące dorobku w zakresie opieki nad młodą kadrami można traktować elastycznie, np. uznając je za spełnione przez promotorstwo w otwartym przewodzie doktorskim ze złożoną rozprawą doktorską, np. uznając je za spełnione przez promotorstwo w otwartym przewodzie doktorskim przy znacznym zaawansowaniu rozprawy doktorskiej, z zastrzeżeniem punktu 1.3.1 c;
- c) w przypadku zatrudnienia na czas określony na okres łącznie krótszy niż 5 lat: przedłużenie zatrudnienia (w tym na czas nieokreślony) powinno następować na zasadach przedstawionych powyżej dla pierwszego zatrudnienia na tym stanowisku, w trybie otwartego konkursu lub procedury awansowej, z zastrzeżeniem punktu 1.3.1 c.

**1.4. Profesor zwyczajny:** stanowisko profesora zwyczajnego jest wyróżnieniem dla najlepszych pracowników, wyrazem wyjątkowego uznania ze strony środowiska UW dla świetnej pracy, wybitnego dorobku i osiągnięć najwyższej klasy.

#### 1.4.1. Warunki i tryb zatrudnienia:

- a) w wyniku procedury awansowej (podstawowa ścieżka dla osób zatrudnionych na stanowisku profesora nadzwyczajnego na czas nieokreślony) lub po otwartym konkursie, prowadzonych na wniosek Dziekana lub Rektora, po uzyskaniu opinii RW, przez komisję uniwersytecką, w większości złożoną z osób powoływanych przez Rektora, uzupełnioną osobami wskazanymi przez RW
- b) co do zasady: zatrudnienie na czas nieokreślony, na podstawie mianowania
- c) wymagania:
- d) tytuł naukowy profesora
  - wybitny dorobek naukowy i osiągnięcia w pracy akademickiej; przy ocenie bierze się pod uwagę to, czy kandydat ma wybitny, widoczny w świecie dorobek naukowy, wywarł istotny wpływ na rozwój danej dziedziny, jest liderem grupy badawczej, jest liderem dyscypliny w skali kraju, ma osiągnięcia dydaktyczne, ma znaczący wkład w kształcenie młodej kadry, ma osiągnięcia organizacyjne, itp.

**1.5. Profesor wizytujący:** stanowisko przewidziane dla osób spoza UW, spełniających wymagania dotyczące dorobku naukowego, dydaktycznego i organizacyjnego podobnego jak oczekiwany dla stanowiska profesora nadzwyczajnego, zatrudnianych na czas określony.

## 2. Pracownicy naukowcy

**(zatrudniani na stanowiska profesora zwyczajnego, profesora nadzwyczajnego, profesora wizytującego, adiunkta, asystenta):**

Stanowiska naukowe są w zasadzie finansowane ze źródeł zewnętrznych i są tworzone na okres finansowania. Wymagania dotyczące zatrudnianych osób oraz trybu i okresu zatrudnienia są określane przez przepisy ustawy –PSW oraz zewnętrzne - wymogi podmiotu finansującego i zawierane umowy z podmiotem finansującym.

Zatrudnienia badaczy na stanowiskach po-doktorskich w projektach badawczych realizowane są przez zatrudnienia na stanowisku asystenta naukowego, a w przypadkach osób o znacznym już dorobku naukowym, na stanowisku adiunkta naukowego lub w wyjątkowych przypadkach na stanowisku profesora nadzwyczajnego naukowego (na czas określony, jako umowy nielimitowane).

W szczególnych przypadkach możliwe jest zatrudnianie osób na stanowiskach naukowych finansowanych z różnych środków dotacji MNiSW (np. ze środków na badania statutowe) i środków własnych. Stawiane wówczas wymagania są analogiczne do opisanych powyżej dla stanowisk naukowo-dydaktycznych (poza wymaganiami dotyczącymi doświadczenia i osiągnięć w zakresie dydaktyki).

## 3. Pracownicy dydaktyczni zatrudniani na stanowiskach:

**3.1. Lektor lub instruktor:** zatrudnienia na tych stanowiskach w jednostkach prowadzących zajęcia językowe (lektoraty itp.) i inne zajęcia specjalne (np. zajęcia wychowania fizycznego), związane bezpośrednio z potrzebą prowadzenia tych zajęć.

#### 3.1.1. Warunki i tryb zatrudnienia:

- a) osoby wyłonione w otwartym konkursie, z zastrzeżeniem wyłączeń określonych w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym
- b) na czas określony lub nieokreślony
- c) wymagania:
  - umiejętności odpowiednie dla planowanych zajęć
  - tytuł zawodowy magistra
  - możliwe określenie w warunkach konkursu lub w opisie stanowiska pracy dodatkowych wymagań - konkretnych celów i zadań badawczych, dydaktycznych lub organizacyjnych.

### 3.2. Wykładowca:

#### 3.2.1. Warunki i tryb zatrudnienia:

- a) po otwartym konkursie, z zastrzeżeniem wyłączeń określonych w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym
- b) na czas określony lub nieokreślony
- c) wymagania:
  - umiejętności odpowiednie dla planowanych zajęć
  - tytuł zawodowy magistra
  - możliwe określenie w warunkach konkursu lub w opisie stanowiska pracy dodatkowych wymagań - konkretnych celów i zadań badawczych, dydaktycznych lub organizacyjnych.

3.2.2. Osoby aktualnie zatrudnione na stanowisku wykładowcy: obowiązuje ocena okresowa, pracy dydaktycznej, jej jakości i innowacyjności, działalności organizacyjnej oraz osiągnięcia wskazanych celów i realizacji wskazanych zadań dydaktycznych lub organizacyjnych, a także perspektywa wypełnienia wymogów dla awansu na stanowisko starszego wykładowcy

### 3.3. Starszy wykładowca:

#### 3.3.1. Warunki i tryb zatrudnienia:

- a) po otwartym konkursie, z zastrzeżeniem wyłączeń określonych w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym lub w wyniku procedury awansowej dla osób zatrudnionych na stanowisku wykładowcy
- b) na czas nieokreślony
- c) wymagania:
  - doświadczenie dydaktyczne: przynajmniej **5-letni** staż dydaktyczny w uczelni wyższej
  - doktorat lub habilitacja
    - \* w jednostkach dydaktycznych, z zasady nie prowadzących badań naukowych (Szkoła Języków Obcych, Studium Wychowania Fizycznego i Sportu) można odstąpić od tego wymogu (wystarczy tytuł zawodowy magistra) dla osób posiadających przynajmniej 10-letnie doświadczenie dydaktyczne
  - umiejętności dydaktyczne, potwierdzone np. przez ankiety studenckie, wyróżnienia lub nagrody za działalność dydaktyczną, itp.
  - możliwe określenie w warunkach konkursu lub w opisie stanowiska pracy dodatkowych wymagań - konkretnych celów i zadań badawczych, dydaktycznych lub organizacyjnych

3.4. Dla osób zatrudnionych na tych stanowiskach obowiązują oceny okresowe, gdzie oceniana jest praca dydaktyczna, jej jakość i innowacyjność, wsparcie w zakresie metodyki nauczania dla innych nauczycieli akademickich i doktorantów, działalność organizacyjna, działalność w zakresie popularyzacji nauki, udział w pozyskiwaniu i realizacji projektów organizacyjnych i dydaktycznych oraz osiągnięcie wskazanych celów i realizacja wskazanych zadań dydaktycznych lub organizacyjnych.