

PROTOKÓŁ nr 5

z posiedzenia Senackiej Komisji ds. Polityki Kadrowej

w dniu 15 marca 2017 r.

W dniu 15 marca 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. Przedstawiciele związków zawodowych: prof. dr hab. Jacek Jezierski, W. Fizyki, przedstawiciel „Solidarności”
4. Goście:
 - a. mgr Grzegorz Kołtuniak, Kierownik BSP
 - b. Marcin Osiński, Senat UW
 - c. Dariusz Wasik, Dziekan W. Fizyki

Nieobecni: dr hab. Łukasz Pisarczyk, prof. UW – Wydział Prawa i Administracji; dr Urszula Ługowska, W. Neofilologii, przedstawiciel ZNP; mgr Rafał Więckiewicz, doktorant 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:

model polityki kadrowej - dyskusja dot. zatrudnienia nauczycieli akademickich na stanowiskach dydaktycznych; końcowa redakcja dokumentu i przyjęcie przez Komisję ostatecznej treści dokumentu.

Przewodniczący Komisji poprosił Prorektora A. Tarleckiego o zreferowanie aktualnego projektu modelu polityki kadrowej - Zasad zatrudniania na stanowiskach nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Warszawskim.

Prof. dr ha. Andrzej Tarlecki poinformował członków Komisji, iż tekst modelu polityki kadrowej został nieznacznie zmieniony w stosunku do materiału przesłanego wcześniej Komisji – zmiany redakcyjne (układ, tytuł), bez zmian w stosunku do ustaleń poprzedniego posiedzenia. W kwestii profesorów zarysowały się wyraźnie dwie koncepcje: 1) komisja uniwersytecka w większości złożona z przedstawiciele JMR, a w mniejszości - z przedstawicieli wydziału ; 2) komisja wydziałowa z

obligatoryjnym udziałem osób spoza jednostki. Żadna z tych dwóch propozycji nie zostanie przyjęta przez Komisję przez aklamację, dlatego w dokumencie końcowym powinny znaleźć się obie propozycje. Przewodniczący Komisji przekaże stanowisko Komisji zespołowi rektorskiemu do nieformalnej realizacji. Wybór jednej z opcji odbędzie się na Małym Senacie (planowane posiedzenie na 29.03.2017 r.). Nie przewiduje się formy prawnej dla tego stanowiska, jednak konieczne będą zmiany w Statucie UW.

Prof. Kuźniar – podsumowując status tego dokumentu jako wytycznych dla zespołu rektorskiego, Przewodniczący Komisji poprosił o uwagi do stanowiska.

Prof. Wiłkomirska – podniosła kwestię statusu tego dokumentu i zapytała dlaczego nie formalizujemy tego dokumentu.

Prof. Tarlecki – jeżeli zasady miałyby być przyjęte w formie uchwały Senatu, to dokument ten musiałby przyjąć bardziej formalną postać. Przyjęcie tego tekstu jako aktu prawnego wymagałoby doprecyzowania i usunięcia wielu „miękkich” stwierdzeń. W odpowiedzi na pytanie prof. Kowalczyka o moment rozpoczęcia obowiązywania omawianych zasad zatrudniania, prof. Tarlecki stwierdził, iż kryteria dla stanowiska profesora nadzwyczajnego powinny być już stosowane; stanowisko asystenta – co do zasady asystenci doktorzy lub po złożeniu pracy.

Przewodniczący Komisji otworzył dyskusję dot. stanowisk dydaktycznych.

Prof. Tarlecki poinformował członków Komisji, że proponuje się zmianę z 10-letniego na 5-letni okres wymaganego stażu dydaktycznego do objęcia stanowiska starszego wykładowcy. Związane jest to z oceną adiunkta po 4/5 latach pracy na tym stanowisku i możliwością przejścia na ścieżkę dydaktyczną. W systemie brakuje wyższego stanowiska dydaktycznego dla najlepszych dydaktyków. Dopóki nie ma innych systemowych rozwiązań, proponuje się specjalny status i niższe pensum.

Prof. Strzelecki – objęcie wyższego stanowiska przez osobę, która jest na ścieżce dydaktycznej, powinna odbywać się w trybie awansu (z wykładowcy na starszego wykładowcę), natomiast przejście ze stanowiska adiunkta na starszego wykładowcę – w trybie otwartego konkursu.

Prof. Tarlecki – objęcie stanowiska profesora nadzwyczajnego, traktowanego jako bardzo ważny moment na ścieżce kariery, powinno odbywać się po konkursie.

Prof. Chałasiński – możliwość zatrudniania na część etatu (wg nowych zasad niedostępna) była bardzo elastyczną formą.

Prof. Tarlecki – oznacza ona jednak „wysyp” zatrudnień na część etatu na tych stanowiskach tylko w celu uniknięcia konkursu.

Prof. Kudła – doktorat dla starszego wykładowcy jest dosyć wysokim wymaganiem; niepokojące są ograniczenia dot. zmniejszonego pensum dla części starszych wykładowców.

Prof. Tarlecki – długofalowo UW ma funkcjonować jako uczelnia badawcza, także dydaktyka przedmiotowa (z wyłączeniem lektoratów, zajęć w-f) powinna być prowadzona przez osoby z doktoratem.

Prof. Chałasiński – w takim kontekście doktorat dla starszego wykładowcy nie jest zbyt wygórowanym wymaganiem.

Prof. Tomaszewski - w przedstawionych zasadach zatrudniania zbyt wygórowane są oczekiwania w stosunku do adiunkta, a za małe w stosunku do profesora nadzwyczajnego.

Prof. Tarlecki – od adiunkta powinniśmy oczekiwać publikacji międzynarodowych.

Prof. Wasik – oczekiwanie od adiunkta publikacji międzynarodowych jest zasadne.

Prof. Wiłkomirska – w naukach humanistycznych to będzie trudne kryterium – na publikację w czasopiśmie z listy A czeka się ok. 3 lat (od zgłoszenia do publikacji).

Komisja postanowiła w wyniku dyskusji nadać punktowi 1.2.2.d następujące brzmienie:

- 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.)

prof. Trippenbach – młodym ludziom jest aktualnie stosunkowo łatwo otrzymać fundusze na wyjazdy zagraniczne, projekty NCN są ukierunkowane na aktywizowanie młodych naukowców.

W wyniku dyskusji o wymogu wypromowania młodej kadry, Komisja postanowiła zmienić brzmienie punktu 1.3.1 .d stanowiska na:

- 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 kadrą: 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 kadrą 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.

Komisja kontynuowała dyskusję dot. stanowisk dydaktycznych.

Prof. Krogulec – specjalny status z obniżeniem pensum nie jest dobrą propozycją i powinna być ona usunięta z dokumentu, a sprawa ewentualnej obniżki pensum powinna być pozostawiona do decyzji rektora.

Prof. Tomaszewski – nie ma powodu, aby utrzymywać tę propozycję – rektor zawsze może w uzasadnionych okolicznościach obniżyć pensum.

Komisja postanowiła usunąć z dokumentu punkt 3.3.3. dot. specjalnego statusu dla najwybitniejszych osób zatrudnionych dla starszego wykładowcy.

Podsumowując przyjęto, iż Komisja przyjmuje Zasady zatrudniania na stanowiskach nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Warszawskim w formie oficjalnego stanowiska, a dokument ten, po przekazaniu Rektorowi, zostanie przesłany jako materiał do dyskusji na najbliższe posiedzenie Małego Senatu.

Zaplanowano, że na kolejnym posiedzeniu w dniu 5 kwietnia 2017 r. Komisja rozpocznie dyskusję nad zmianami w ocenie okresowej nauczycieli akademickich oraz w arkuszu oceny.

Załączniki do protokołu:

- lista obecności na posiedzeniu w dniu 15 marca 2017 r.
- Stanowisko Senackiej Komisji ds. Polityki Kadrowej z dnia 15 marca 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 15 marca 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. Pierwsze zatrudnienie pracownika naukowo-dydaktycznego następuje, co do zasady, na stanowisko asystenta; traktowane jako zatrudnienie na okres próbny.

1.1.2. Warunki i tryb zatrudnienia:

- a) po 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) po 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
 - 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) doktorat
- b) osiągnięcia naukowe i plan dalszej działalności badawczej
- 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) po otwartym konkursie, prowadzonym przez komisję z obligatoryjnym udziałem osób spoza jednostki, z dodatkową opinią rektorskiej komisji ds. zatrudnień profesorskich
 - [alternatywa: po otwartym konkursie prowadzonym przez komisję uniwersytecką, w większości powoływaną przez Rektora, uzupełnioną osobami wskazanymi przez RW]
- 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 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 – możliwe przekształcenie umownego stosunku pracy w nominacyjny na wniosek pracownika pozytywnie zaopiniowany przez dziekana.)
- d) wymagania:
 - habilitacja lub tytuł naukowy profesora
 - istotny, uznany w środowisku międzynarodowym dorobek naukowy po habilitacji i plany dalszej działalności naukowej
 - 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 kadrą: 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 kadrą 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;
- 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 kadrą można traktować elastycznie, np. uznając je za spełnione przez promotorstwo w otwartym przewodzie doktorskim ze złożoną rozprawą doktorską
- 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

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 naukowci

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

3.2. Wykładowca: zatrudnienie na tym stanowisku powinno być przejściowe, prowadzące do zatrudnienia na stanowisku starszego wykładowcy.

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:
 - 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

3.3.2. Dla osób zatrudnionych na tym stanowisku 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.

Przewodniczący

prof. dr hab. Roman Kuźniar