

PROTOKÓŁ nr 18

posiedzenia Senackiej Komisji ds. Polityki Kadrowej

W dniu 6 lutego 2019 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 Filip Kawczyński – Wydział Filozofii i Socjologii
 - d. prof. dr hab. Andrzej Kowalczyk – Wydział Geografii i Studiów Regionalnych
 - e. prof. dr hab. Ewa Krogulec – Wydział Geologii
 - f. prof. dr hab. Janusz Kudła – Wydział Nauk Ekonomicznych
 - g. dr hab. Łukasz Pisarczyk - W. Prawa i Administracji
 - h. prof. dr hab. Paweł Strzelecki – Wydział Matematyki, Informatyki i Mechaniki
 - i. prof. dr hab. Marek Trippenbach – Wydział Fizyki
 - j. prof. dr hab. Anna Wiłkomirska – Wydział Pedagogiczny
2. Prorektor prof. dr hab. Andrzej Tarlecki, Prorektor ds. kadrowych i polityki finansowej
3. Przedstawiciele związków zawodowych:
 - a. dr hab. Filip Ilkowski - W. Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych, ZNP
4. Goście:
 - a. JM Rektor dr hab. Marcin Pałys, prof. uczelni
 - b. mgr Grzegorz Kołtuniak, Kierownik BSP
 - c. prof. dr hab. Aleksander F. Żarnecki – W. Fizyki, członek Senatu UW
 - d. mgr Rafał Smoleń - doktorant, Wydział Prawa i Administracji
 - e. mgr Anna Wołodko – Dyrektor BUW

Nieobecność zgłosili: prof. dr hab. Andrzej Markowski – Wydział Polonistyki, prof. dr hab. Tadeusz Tomaszewski – Wydział Prawa i Administracji, prof. dr hab. Jacek Jeziński - W. Fizyki, NSZZ „Solidarność”, Ewelina Dusza - CSSTiRL, studentka, Anna Klingofer-Szostakowska - W. Orientalistyczny, przedstawiciel doktorantów, dr Marcin Krawczuk, przedstawiciel Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza na Uniwersytecie Warszawskim.

Porządek posiedzenia Senackiej Komisji ds. Polityki Kadrowej w dniu 6 lutego 2019 r.:

- 1) zasady zatrudniania nauczycieli akademickich na Uniwersytecie Warszawskim.

Posiedzenie Komisji otworzył jej przewodniczący, prof. dr hab. Roman Kuźniar. Powitał wszystkich uczestników posiedzenia oraz gościa wyjątkowego tego spotkania Komisji, JM Rektora dra hab. Marcina Pałysa.

Następnie głos zabrał Rektor A. Tarlecki.

Rektor A. Tarlecki – musimy rozstrzygnąć w regulacjach formalnych czy przy zatrudnieniu na stanowisku profesora uczelni dopuszczamy, poza otwartym konkursem, procedurę awansową, jeśli tak, to na jakich zasadach, jakie kryteria i wymagania będą stawiane kandydatom - wymóg wypromowania doktora będzie obowiązkujący, ale niekonieczny.

Prof. dr hab. R. Kuźniar – czy są jakieś uwagi?

Prof. dr hab. A. Kowalczyk – jak będą wyglądały sprawy finansowe, kiedy adiunkt stanie się profesorem uczelni, kto będzie pokrywał zwiększone wynagrodzenie, tą różnicę.

Rektor A. Tarlecki – pieniądze dla tych osób będą brane z subwencji.

Prof. dr hab. R. Kuźniar – oddał głos prof. A. Wiłkomirskiej.

Prof. dr hab. A. Wiłkomirska – przy ustalaniu zasad zatrudniania na stanowisku profesora uczelni powinniśmy przyjąć prymat kryteriów nad procedurą.

Prof. dr hab. R. Kuźniar – oddał głos prof. G. Chałasińskiemu.

Prof. dr hab. G. Chałasiński – konkurs daje możliwość zatrudnienia kogoś z zewnątrz, nie jesteśmy zmuszani do zatrudniania osoby z naszego Uniwersytetu.

Prof. dr hab. R. Kuźniar - oddał głos dr hab. Ł. Pisarczykowi.

Dr hab. Ł. Pisarczyk – kluczowe jest określenie kryteriów dla zatrudnienia na stanowisku profesora uczelni. Dla mnie naturalna będzie procedura awansowa przy odpowiednio sformułowanych kryteriach.

Prof. dr hab. R. Kuźniar – oddał głos prof. A. Żarnekiemu.

Prof. dr hab. A. Żarnecki – powinniśmy móc przeprowadzać obie procedury. Zasadny jest zarówno awans jak i konkurs, jednak tą podstawową procedurą powinna być ścieżka otwartego konkursu, możliwie szerokiego, do wyłuskiwania najlepszych ludzi szczególnie tych z zewnątrz. Z drugiej zaś strony ścieżka awansu, która może mieć nawet wyższe kryteria niż te które stawiamy w konkursach.

Prof. dr hab. M. Trippenbach – na Uniwersytecie Warszawskim są wydziały, które zatrudniają bardzo dużo doktorów z habilitacją, którzy dodatkowo spełniają najwyższe wymagania, a to skutkowałoby zatrudnieniem wszystkich tych osób na stanowisku profesora uczelni. Zwracam uwagę, że wymagania przy zatrudnieniu na stanowisku profesora uczelni powinniśmy formułować w kontekście różnych wydziałów i warunków stawianych kandydatom. Zgadzam się ze stanowiskiem, że tylko procedura konkursowa to nie jest dobre rozwiązanie.

Rektor M. Pałys – to zagadnienia ma dwa punkty widzenia. Pierwszy pracownika, drugi instytucji. Musimy brać pod uwagę obie strony. Wydział, który składałby się tylko z samych profesorów prawdopodobnie wcale nie będzie lepszym wydziałem, ani nie będzie pracował lepiej niż wydział który ma połowę profesorów i połowę adiunktów. W naukach, gdzie jest praca zespołowa, istotnym problemem jest jeżeli liczba profesorów przekracza liczbę wszystkich innych pracowników.

Prof. dr hab. E. Krogulec – dwie ścieżki byłyby odpowiednie i dobre. Jestem zwolenniczką konkursów, ale ścieżka awansu dla profesora uczelni byłaby wskazana.

Dwie ścieżki, ze strategią zatrudniania, ostrymi wymaganiami, wypromowaniem doktora.

Prof. dr hab. R. Kuźniar – oddał głos prof. J. Kudle.

Prof. dr hab. J. Kudła – jestem zwolennikiem konkursów, jednak ścieżka konkursowa powinna być używana wymiennie z awansową.

Dr hab. Ł. Pisarczyk – zamykanie ścieżki awansowej jest trudne do zaakceptowania. Pojawia się wątpliwość, na ile w ogóle ustawa dopuszcza taką liczbę konkursów. Ustawa mówi o konkursie przy

pierwszym zatrudnieniu i pojawia się pytanie na ile nasze konkursy, na kolejnych etapach ścieżki awansowej, wpisują naszą myśl w koncepcję ustawową.

Prof. dr hab. R. Kuźniar – oddał głos dr hab. F. Ilkowskiemu.

Dr hab. F. Ilkowski – procedura konkursowa wbrew ustawodawcy jest radykalnym zaostreniem wymogów dotyczących pracy na naszym Uniwersytecie. Konkurs powinien być jedną z możliwości awansu na stanowisko profesora uczelni. Ustawa nie daje możliwości do napisania, że habilitacja uprawnia do objęcia stanowiska profesora uczelni, ale to my możemy napisać, że habilitacja jest jedną z możliwości awansu na to stanowisko, lub wybitne osiągnięcia pracownika.

Wymogi przy zatrudnieniu na stanowisku profesora uczelni stawiamy wyżej niż ustawowe wymogi na profesora tytularnego.

Prof. dr hab. R. Kuźniar – oddał głos Rektorowi A. Tarleckiemu.

Rektor A. Tarlecki – nie zgadzam się z takim postanowieniem sprawy, że habilitacja ma implikować stanowisko profesora uczelni choćby dlatego, że habilitacja jest miarą osiągnięcia w jednym tylko aspekcie pracy nauczyciela akademickiego – brane są pod uwagę tylko osiągnięcia naukowe. Jakość pracy dydaktycznej, organizacyjnej i jakość pracy na uczelni nie są brane pod uwagę.

Możemy wprowadzić lekkie zmiany w sprawie wymogów, szczególnie wymogu wypromowania doktoranta na np. promotorstwo pomocnicze, do którego habilitacja nie jest wymagana. W praktyce można też wprowadzić zastępowalność opieki nad młodą kadrą, wybitnym osiągnięciem naukowym, czy osiągnięciami organizacyjnymi, wybitnymi osiągnięciami w pracy na rzecz uczelni.

Obawiam się, że nie jesteśmy w stanie na tym poziomie tak sformułować kryteriów, żeby zapewnić doskonałość w rozumieniu każdego z wydziałów.

W sprawie procedury konkursowej dla mnie jest oczywiste, że konkursy mogą być. Należy jednak, dopuścić też procedurę awansową i obwarować możliwość pójścia tą ścieżką jakimiś warunkami, które byłyby znacznie mocniejsze niż tylko spełnienie kryteriów.

Sformułowanie minimalnych wymogów do zatrudnienia na stanowisku profesora uczelni i dopuszczenie procedury awansowanej jest otwarciem furtki roszczeniowej dla pracowników. Możliwe kryteria dopuszczenia na tą ścieżkę to habilitacja, jako coś, co wprowadza przywilej możliwości zastosowania procedury awansowej i wprowadzenie do ocen okresowych pracownika oceny wyróżniającej.

Przy zatrudnieniu na stanowisku profesora uczelni nie powinniśmy odstępować od procedury kontroli ogólnouczelnianej - komisja plus pozytywna opinia senatu. Dotyczyłoby to zarówno ścieżki konkursowej jak i awansowej.

Rektor M. Pałys – nie ma powodu, żeby nie można było „przyciągać” młodych ludzi z zewnątrz, spoza Uniwersytetu. Na wielu wydziałach opieramy się o własnych wychowanków, a nie zatrudniamy z osób z zewnątrz.

Prof. dr hab. A. Żarnecki – w procedurze awansowej powinniśmy wymagać wybitnego dorobku po uzyskaniu habilitacji. Do konkursu nie wymagałbym tego dorobku. Moim zdaniem habilitacja byłaby tu wystarczająca.

Prof. dr hab. P. Strzelecki – przy zmianie stanowiska na wyższe, nie możemy kierować się minimum wymagań, o których mowa w ustawie. Nie widzę sposobu wprowadzenia takiej procedury awansu na stanowisko profesora uczelni, aby w ciągu kilka lat nie stała się ona dominującą.

Prof. dr hab. E. Krogulec – uważam, że konkurs jest bardzo dobrym rozwiązaniem w wielu przypadkach.

Prof. dr hab. A. Wiłkomirska – uważam, że powinniśmy dopuścić obie procedury, awansową i konkursową. Jediną zaletą w kontekście działania tylko procedury konkursowej jest to, że możemy zatrudnić osobę z zewnątrz, na czas określony. To co nas blokuje, to umowy na czas nieokreślony, a nie liczba stanowisk. Zdecydujmy więc, czy dopuszczamy obie te możliwości, czy tylko jedną.

Prof. dr hab. A. Kowalczyk – konkurs powoduje, że jesteśmy otwarci.

Prof. dr hab. G. Chałasiński – nie widzę możliwości realizacji awansów w taki sposób, aby było to rzetelne.

Dr hab. Ł. Pisarczyk – mamy dwie koncepcje, które leżą u podstaw decyzji. Czy stosujemy kryteria, czy mechanizm zapotrzebowania. Z dyskusji wynika, że zapotrzebowania. Czy chcemy w takim razie dać pierwszeństwo awansowi wewnętrznemu, jeżeli mamy dobrych kandydatów na określone stanowiska, czy zawsze przy zatrudnieniu na stanowisku profesora uczelni robimy konkurs.

Rektor A. Tarlecki – zdecydowana większość konkursów jest wygrywana przez naszych pracowników. Brak awansu na stanowisko profesora uczelni, czy nie uzyskanie wyróżniającej oceny okresowej nie przesadzają o braku dalszego zatrudnienia na naszym Uniwersytecie.

Rektor M. Pałys – na pewno wszystkie inne polityki (kształceniowa, prowadzenia badań) zależą od tego jak dobra będzie polityka kadrowa. Dotykamy fundamentalnego zagadnienia - jak funkcjonuje Uniwersytet. Nie ma wątpliwości, że zasady zatrudniania i zasady zajmowania stanowisk muszą promować po pierwsze otwartość, po drugie, muszą być przejrzyste, ale po trzecie muszą też mieć cechy celowości. Są to procesy, które mają czemuś służyć. Z dyskusji, która tutaj była mam bardzo silne przekonanie, że konkursy powinny być podstawowym sposobem zatrudniania.

Musimy sobie powiedzieć, że konkursy są podstawowym sposobem zatrudniania i podstawowym sposobem obsadzania stanowisk, przede wszystkim stanowisk profesorskich, ale z powodów pragmatycznych powinniśmy dopuścić jakąś wyjątkową ścieżkę i obudować ją takimi ograniczeniami, żeby nie mogła być ona nadużywana, żeby nie uruchamiać konkursów które będą pseudokonkursami. Etap rzetelnej oceny tego czy ktoś powinien zostać profesorem jest nam niezbędny ponieważ profesorowie to jest jednak kluczowa grupa na Uniwersytecie. Jest to grupa decydująca i nie może ona powstawać przypadkowo.

Prof. dr hab. R. Kuźniar – czy możemy zamknąć ten blok?

Następnie oddał głos prof. A. Żarnekiemu.

Prof. dr hab. A. Żarnecki – jeśli mielibyśmy na uwadze względy tylko merytoryczne, to rzeczywiście konkurs otwarty jest najlepszą metodą wybrania najlepszych kandydatów na stanowiska. Jednak musimy pamiętać o ograniczeniach np. finansowych, a procedura awansowa dla jednostki jest zdecydowanie tańsza. Czasami dana jednostka nie może sobie pozwolić na konkurs, który generuje koszty, i w takim przypadku awans byłby dobrym rozwiązaniem.

Prof. dr hab. R. Kuźniar - możemy zamknąć dyskusję nad tym punktem. Chciałbym żebyśmy przeszli do kolejnego punktu – pracownicy dydaktyczni.

Rektor A. Tarlecki – stanowiska dydaktyczne zgodne z nową ustawą to lektor, instruktor - tak jak do tej pory, asystent - czyt. dotychczasowy wykładowca, starszy asystent - czyt. dotychczasowy starszy wykładowca bez doktoratu, adiunkt - czyt. dotychczasowy starszy wykładowca z doktoratem, docent bez nowych zatrudnień na tym stanowisku, prof. ucz. w grupie dydaktycznej jako rodzaj naszego wewnętrznego wysokiego uznania dla najlepszych pracowników i profesor w grupie dydaktycznej

również może się zdarzyć. Tutaj, moim zdaniem, inaczej niż pogląd w sprawie profesora uczelni w grupie badawczo-dydaktycznej, nie powinniśmy planować konkursów otwartych na to stanowisko. To powinien być awans dla naszych pracowników którzy osiągają wyniki najlepsze jako dydaktycy.

Komisja zgodziła się z tym stanowiskiem.

Rektor A. Tarlecki otworzył dyskusję, przedstawiając wcześniej kilka zagadnień:

- czy chcemy wymagać, żeby jedynym sposobem zajmowania stanowiska adiunkta w grupie dydaktycznej była procedura otwartego konkursu, tak jak w grupie badawczo - dydaktycznej.

- czy dopuścimy procedurę awansu przy zatrudnieniu asystenta lub starszego asystenta, w grupie pracowników dydaktycznych, który uzyskał stopień naukowy doktora, na stanowisko adiunkta z doktoratem w grupie dydaktycznej. Czy takie zatrudnienie powinno odbywać się jedynie poprzez otwarty konkurs.

Dr hab. F. Ilkowski - jestem zwolennikiem procedury awansowej.

Rektor A. Tarlecki – stanowisko starszego asystenta pojawiło się jako możliwość awansu w grupie dydaktycznej dla osób, które nie pracują naukowo. W grupie dydaktycznej, praca naukowa nie należy do obowiązków pracownika zatrudnionego na stanowisku starszego asystenta.

Prof. dr hab. Kuźniar – czy zatem możemy pozostać na stanowisku, że niewymagana jest procedura konkursowa jeżeli chodzi o adiunkta w grupie stanowisk dydaktycznych?

Prof. dr hab. E. Krogulec – konkurs byłby przydatny przy takim zatrudnieniu.

Prof. dr hab. R. Kuźniar – czy procedura konkursowa jako jedyna?

Prof. dr hab. E. Krogulec – jako podstawowa.

Rektor A. Tarlecki – następną sprawą, którą musimy poruszyć to przejście między grupami nauczycieli akademickich.

Przy przejściu pracownika zatrudnionego w grupie badawczo-dydaktycznej do grupy pracowników badawczych lub dydaktycznych proponuję żeby nasze wewnętrzne przepisy nie wymagały konkursu. Przy przejściu w obu tych kierunkach - w przypadku przejścia czy oddelegowania (grant) - na czas określony. Natomiast konkurs, albo ostra procedura oceniająca - przy przejściu na czas nieokreślony.

Prof. dr hab. R. Kuźniar – oddał głos prof. A. Żarnekiemu.

Prof. dr hab. A. Żarnecki – każde takie przejście powinno być oparte o jakąś procedurę otwartego konkursu, nawet przy zatrudnieniu na czas określony, z tym jednak zastrzeżeniem, że jako spełnienie wymogów konkursu można traktować procedurę przyznawania grantu, czy procedurę konkursu na stanowisko w ramach grantu.

Rektor M. Pałys – sprawy zasadności przeprowadzenia konkursu przy zatrudnieniu na danym stanowisku są uregulowane w ustawie i uznałbym, że zagadnienie konkursu jest w większości uregulowane przez przepisy innego rzędu i nie powinniśmy tego zmieniać.

Rektor A. Tarlecki - czy chcemy mieć na Uniwersytecie stanowisko profesora oraz badacza wizytującego i czym miałyby się one różnić od stanowiska profesora uczelni czy adiunkta, w grupie pracowników badawczych. Jeżeli byłaby prawna możliwość zatrudnienia na tego typu stanowiskach na czas określony, krótki, bez otwartego konkursu to byłbym za taką formą. Natomiast w sytuacji, gdy ustawa jednak wymaga konkursu, nawet przy zatrudnieniu nauczycieli akademickich na takich stanowiskach, to nie tworzyłbym takich stanowisk.

Mgr M. Gaczyńska – sytuacja na Uniwersytecie Warszawskim wymaga takich stanowisk.

Rektor M. Pałys – na dzisiaj, zdecydowanie widzimy że powinno być stanowisko profesora wizytującego. Natomiast kiedy będzie potrzeba, jeżeli praktyka pokaże że jest to niewystarczające, to utworzenie dodatkowych nowych stanowisk możemy zrobić niewielkim nakładem pracy.

Rektor A. Tarlecki - ustawa reguluje status grupy dyplomowanych bibliotekarzy - te osoby zachowują status nauczyciela akademickiego maksymalnie do końca 2020 roku. Dalej ma to regulować statut uczelni. W naszym przypadku dotyczy to kilkunastu osób.

Czy chcemy dla takich osób utworzyć specjalne stanowiska nauczycieli?

Mgr Anna Wołodko – w BUW są bibliotekarze niedyplomowani, którzy prowadzą szkolenia, czyli dydaktykę, poza grupą nauczycieli akademickich.

Rektor A. Tarlecki - nie widać powodu, żeby kwalifikować dyplomowanych pracowników BUW jako nauczycieli akademickich natomiast dla takich osób powinna być jakaś forma wyróżnienia, uznania ich kwalifikacji.

Komisja zgodziła się ze stanowiskiem i przyjęła, że bibliotekarze, także ci dotychczas dyplomowani, nie będą nauczycielami akademickimi, a Ci którzy będą prowadzili pracę badawczą będą zatrudnieni w grupie nauczycieli badawczych.

Komisja, wobec braku przeszkód formalnych, przyjęła to stanowisko.

Rektor A. Tarlecki - zamierzam zaproponować zachowanie w Statucie statusu badacza, profesora i wykładowcy afiliowanego, także statusu profesora emerytowanego.

Komisja przyjęła, biorąc pod należytą uwagę, zastrzeżenia złożone przez przedstawiciela związków zawodowych, iż zatrudnienie na stanowisku adiunkta - w grupie pracowników dydaktycznych, powinno odbywać się po przeprowadzeniu procedury konkursowej.

Przewodniczący Komisji zamknął dyskusję i podziękował za obecność.

Następne spotkanie Komisji zaplanowano na dzień 6 marca br.

Załączniki do protokołu:

- a) lista obecności.

Przewodniczący
prof. dr hab. Roman Kuźniar

Protokół sporządziła:

mgr Jonata Wilczewska