

## PROTOKÓŁ nr 16

### z posiedzenia Senackiej Komisji ds. Polityki Kadrowej

w dniu 5 grudnia 2018 r.

W dniu 5 grudnia 2018 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. Ewa Krogulec - Wydział Geologii
  - e. prof. dr hab. Janusz Kudła – Wydział Nauk Ekonomicznych
  - f. dr hab. Łukasz Pisarczyk, Prof. UW - Wydział Prawa i Administracji
  - g. 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
  - b. prof. dr hab. Jacek Jezierski, W. Fizyki, NSZZ „Solidarność”
4. Goście:
  - a. Grzegorz Kołtuniak, BSP
  - b. dr Marcin Krawczuk, przedstawiciel Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza na Uniwersytecie Warszawskim
  - c. Anna Wołodko, BUW
  - d. prof. dr hab. Aleksander F. Żarnecki, Wydział Fizyki, członek Senatu UW.

Nieobecność zgłosili: Anna Klingofer-Szostakowska – W. Orientalistyczny, przedstawiciel doktorantów, prof. dr hab. Andrzej Kowalczyk – W. Geografii i Studiów Regionalnych, prof. dr hab. Andrzej Markowski – W. Polonistyki, prof. dr hab. Paweł Strzelecki – W. Matematyki, Informatyki i Mechaniki, prof. dr hab. Tadeusz Tomaszewski – W. Prawa i Administracji, prof. dr hab. Marek Trippenbach – W. Fizyki, Ewelina Dusza, studentka, CSSTiRL.

Posiedzenie Komisji otworzył Prof. dr hab. Roman Kuźniar. Przedstawił porządek posiedzenia Senackiej Komisji ds. Polityki Kadrowej w dniu 5 grudnia 2018 r.:

- 1) Zatrudnianie nauczycieli akademickich, model docelowy po 1 października 2019 roku;
- 2) Zmiany w Statucie dotyczące stanowisk nauczycielskich na Uniwersytecie Warszawskim.

Prof. dr hab. Roman Kuźniar poinformował wszystkich obecnych na spotkaniu, iż zaproponowane przez Komisję zmiany do Statutu dotyczące zatrudniania nauczycieli na Uniwersytecie Warszawskim zostały przyjęte przez Senat, po pierwszym czytaniu.

Następnie głos zabrał Rektor A. Tarlecki.

Rektor A. Tarlecki - nowa ustawa o szkolnictwie wyższym daje możliwość utworzenia dodatkowych, innych niż te wymienione w ustawie, stanowisk dla nauczycieli akademickich. W gestii Komisji jest ich określenie.

Ustawa oprócz stanowisk wymienionych w art. 116 ust. 1 przewiduje stanowiska instruktora i lektora, przypisując im jedynym możliwość maksymalnego wymiaru pensum dydaktycznego do 540 godzin,

w przeciwieństwie do innych stanowisk, które mogą mieć odpowiednio do 360 godzin w grupie pracowników dydaktycznych i do 240 w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych oraz do 180 godzin zajęć dydaktycznych dla profesorów, niezależnie od tego w jakiej są grupie pracowniczej.

Ustawa wymienia stanowiska: asystent, adiunkt, profesor uczelni, profesor oraz jednocześnie trzy grupy nauczycieli akademickich – badawcza, badawczo-dydaktyczna, dydaktyczna. Nie wskazuje na żadne ograniczenia co oznacza, że w każdej z tych grup wszystkie te stanowiska są dostępne.

Z punktu widzenia naszej Uczelni, konieczne jest utworzenia stanowisk lektora i instruktora z pensum dydaktycznym 540 godzin, przy czym stanowiska te powinny być przewidziane przy zatrudnieniu w jednostkach „usługowych”.

Przewiduję zatrudnianie nauczycieli na stanowiskach dotychczasowych, jednak bez stanowiska profesora zwyczajnego i profesora nadzwyczajnego, które zgodnie z nową ustawą zmieniają swoją terminologię i stają się stanowiskami profesora i profesora uczelni. Sprawy stanowisk i innych warunków zatrudniania, musimy dostosować do nowych przepisów do końca września 2020 roku.

Prof. dr hab. J. Kudła – co ustawa mówi o stanowiskach naukowo-technicznych?

Rektor A. Tarlecki – stanowiska naukowo-techniczne nie są stanowiskami nauczycieli akademickich, a o takich ustawa nie mówi nic. Jedynie stanowisko bibliotekarza jest ujęte w przepisach przejściowych, które mówią że bibliotekarze są nauczycielami akademickimi do końca września 2020 roku. Po tym terminie będą podlegali pod przepisy, które powinny znaleźć się w Statucie. Statut będzie musiał dotyczyć, przynajmniej w jakimś zakresie, wszystkich stanowisk. Dlatego musimy rozstrzygnąć sprawę również wszystkich stanowisk nie nauczycieli: inżynierjno-technicznych, naukowo-technicznych, administracyjnych itp.

Komisja przyjęła, iż stanowiska instruktora i lektora powinny istnieć na UW jako stanowiska nauczycieli akademickich z dotychczasowym wymiarem pensum.

Rektor A. Tarlecki poddał dyskusji temat, czy jako Uczelnia chcemy wprowadzić na mocy Statutu odrębne stanowiska dla grupy nauczycieli dydaktycznych:

- 1) stanowisko wykładowcy, jako stanowisko odpowiadające stanowisku asystenta w grupie pracowników dydaktycznych,
- 2) stanowisko starszego wykładowcy, jako stanowisko odpowiadające stanowisku adiunkta w grupie pracowników dydaktycznych,
- 3) stanowisko docenta, jako stanowisko odpowiadające stanowisku profesora uczelni w grupie pracowników dydaktycznych.

Rektor A. Tarlecki - przy zatrudnieniu, wymagania musiałyby być co najmniej takie jakie przewidziane są dla stanowisk im odpowiadających, biorąc również pod uwagę kwestię wynagrodzeń.

Prof. dr hab. A. Żarnecki - możemy zapisać w Statucie, że w odniesieniu do stanowiska adiunkta dydaktycznego będziemy używać nazwy - starszy wykładowca. Istotna jest tutaj sprawa wymiaru pensum.

Rektor A. Tarlecki – ustawa uzależnia maksymalną wysokość pensum od grupy zatrudnienia. Adiunkt w grupie pracowników dydaktycznych może mieć wymiar pensum do 360 godzin, adiunkt w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych do 240 godzin. Wyodrębnienie z grupy stanowisk stanowiska dydaktycznego stwarza ścieżkę dydaktyczną - tworzy się oddzielny pion, gdzie zmiana zatrudnienia ze stanowiska badawczo-dydaktycznego na dydaktyczne czy badawczego na dydaktyczne będzie odbywało się zgodnie z procedurą otwartego konkursu bądź z procedurą oceniającą.

Prof. dr hab. J. Jezierski – przechodzenie pracownika z grupy do grupy pracowniczej nie powinno odbywać się automatycznie, bez specjalnej procedury.

Prof. dr hab. G. Chałasiński – nie widzę uzasadnienia dla tworzenia dodatkowych grup stanowisk.

dr hab. F. Ilkowski – obawiam się, że będzie to niosło za sobą zwolnienia pracowników. Opowiadam się za łatwiejszą zmianą ścieżek, a nie trudniejszą bo zdaje się że proponowane zmiany takie będą.

Rektor A. Tarlecki – zatrudnienie na każdym stanowisku, przejście z grupy do grupy powinno mieć swoje uzasadnienie, wynikać z potrzeby naszej Uczelni, a nie być jedynie alternatywą dla rozwiązania problemów z wykonywaniem obowiązków przez nauczyciela.

Prof. dr hab. A. Żarnecki – jakie kryteria należy przyjąć przy ocenie nauczycieli zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach i w poszczególnych grupach tych stanowisk?

Rektor A. Tarlecki – kryteria oceny okresowej to odrębne zagadnienie. Formalnie kryteria mogą być dla każdego stanowiska takie same, a mogą być też różne. Dla każdego stanowiska możemy określić kryteria oceny, kryteria zatrudnienia i tryb zatrudnienia.

Prof. dr hab. R. Kuźniar oddał głos dziekan A. Wiłkomirskiej.

Prof. dr hab. Wiłkomirska – nie jest nam potrzebne „mnożenie bytów” bo tak to rozumiem tworzenie nowych stanowisk. Czy możliwe jest, aby zamiast tworzenia „extra” stanowisk stworzyć takie procedury przechodzenia pracowników między grupami, które by uniemożliwiły, czy zminimalizowały niebezpieczeństwo tych zmian bez spełnienia odpowiednich wymagań. Wyjątek - docent dydaktyczny - jako szczególne stanowisko.

Prof. dr hab. R. Kuźniar oddał głos Prof. dr. hab. A. Żarneckiemu.

Prof. dr hab. A. Żarnecki – ustawa przewiduje 4 stanowiska. Czy możemy zapisać, że grupy pracownicze są niejako nadrzędne nad stanowiskami i do danej grupy przyporządkować stanowiska wymienione przez ustawę i zapisane w Statucie. W takiej sytuacji przejście ze stanowiska z jednej grupy do drugiej będzie zmianą stanowiska, a to będzie podlegało odpowiedniej procedurze zatrudnieniowej.

Rektor A. Tarlecki – procedura zatrudnienia przy zmianie grupy jest możliwa, ale nie będzie możliwe przeprowadzenie procedury konkursowej.

Prof. dr hab. A. Żarnecki – konieczna jest elastyczność przy zmianie stanowisk i grup, ze względu na specyfikę pracy na poszczególnych wydziałach. Muszą być tutaj określone jasne kryteria.

Prof. dr hab. J. Kudła – oba rozwiązania mają zalety. Powinniśmy ustalić jednak bariery dla dowolnego przenoszenia się między stanowiskami.

Rektor A. Tarlecki - poza elementami formalnymi stanowiska-grupy stanowisk, wyodrębnienie stanowisk, nadanie im konkretnych nazw na ich ścieżce dydaktycznej mogłoby stanowić podbudowanie roli dydaktyków na UW.

dr hab. Ł. Pisarczyk – należy określić dokładnie każde stanowisko, tzn. przypisać je do konkretnej grupy pracowniczej. Najważniejszy jest tutaj rodzaj pracy tzn. zakres obowiązków, istotnych warunków zatrudnienia, których nie można zmieniać bez zgody pracownika. Jeżeli określimy w umowie rodzaj wykonywanej pracy i stanowisko to mamy przejrzystość sytuacji. Przenoszenie pracowników między grupami jest niemożliwe bez ścieżki weryfikacji. Musimy to realizować poprzez odpowiednią procedurę. Utworzenie nowych stanowisk i postawienie znaku równości ze stanowiskami wymienionymi w ustawie nie jest tożsame. Dodanie do stanowiska ustawowego tzw. podstanowiska ma sens, natomiast tworzenie nowych stanowisk już nie.

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

Dr hab. F. Ilkowski – procedury przechodzenia pracowników ze stanowiska na stanowisko nie mogą być bardziej dotkliwe niż obecnie ponieważ w przeciwnym razie będzie to odbierane przez pracowników jako kolejna dotkliwość wobec nich.

Rektor A. Tarlecki – obecna procedura zatrudniania wymaga przeprowadzenia konkursu. Nie ma więc możliwości stworzenia procedury jeszcze bardziej wymagającej.

Dr F. Kawczyński – obecnie, przechodzenie na stanowiska dydaktyczne odbierane jest jako degradacja, a wprowadzanie tylko osobnych nazw utrwali stereotyp dydaktyki jako „zesłania”. Należy więc pomyśleć o nowych nazwach stanowisk bądź doprecyzować te które już mamy.

Prof. dr hab. G. Chałasiński – jeśli zmiany w stanowiskach nie są konieczne to jestem za takim rozwiązaniem.

Rektor A. Tarlecki – większość głosów jest za tym, aby nie tworzyć dodatkowych stanowisk poza stanowiskami lektora i instruktora. Należy natomiast pomyśleć nad procedurami związanymi ze zmianą zaszeregowania nauczycieli do odpowiedniej grupy dydaktycznej. Jesteśmy w sytuacji, kiedy mamy 1 stanowisko adiunkta i 3 grupy nauczycieli akademickich. Mamy więc do rozważenia 6 potencjalnie możliwych przejść pomiędzy grupami na tym samym stanowisku i każde z tych przejść powinno zupełnie inaczej się zachowywać.

Rektor A. Tarlecki zaproponował, ażeby:

- a) oddelegowanie pracowników do projektu badawczego na czas określony do grupy pracowników naukowych odbywało się bez zmiany stanowiska.
- b) przejście ze stanowiska badawczego na stanowisko badawczo-dydaktyczne było na zasadach otwartego konkursu.

Prof. dr hab. A. Wiłkomirska – czy poza grantami mamy pracowników zatrudnionych tylko na stanowiskach badawczych?

Rektor A. Tarlecki – mamy cały szereg jednostek badawczych, które zatrudniają nauczycieli tylko na stanowiskach badawczych. Także na niektórych wydziałach istnieją pracownicy w grupie nauczycieli badawczych, którzy z różnych względów są na tych stanowiskach – jest to niewielka skala. Pracownicy zatrudnieni w jednostkach badawczych mogą być wykorzystywani do zadań dydaktycznych i w wielu przypadkach jest to zasadne i celowe i niekoniecznie musi się to wiązać ze zmianą grupy zaszeregowania.

Stanowisko badawcze nie będzie stanowiskiem finansowanym jedynie z grantów ze środków zewnętrznych przyznawanych na określony czas. Jest duża grupa nauczycieli akademickich, na niektórych wydziałach bardzo widoczna, zatrudnianych na stanowiskach badawczych na czas określony w ramach umów nielimitowanych, głównie z projektów i stosunkowo niewielka grupa zatrudniona ze środków jednostki czy uniwersyteckich, teraz z subwencji.

Prof. dr hab. J. Kudła – jeżeli mamy do czynienia z sytuacją kiedy ktoś jest zatrudniony na stanowisku badawczo-dydaktycznym i przechodzi na stanowisko badawcze np. z grantu, to powrót na wcześniej zajmowane stanowisko nie powinno odbywać się w procedurze konkursowej.

Prof. dr hab. G. Chałasiński – należy wzmocnić dyscyplinę zatrudniania na stanowisku badawczym.

Rektor A. Tarlecki – kwestią istotną jest sposób zmiany grupy zaszeregowania pracownika. Proponuję utworzenie stanowiska młodszego asystenta.

Bez względu na to, jak nazywane byłyby stanowiska dydaktyczne proponuję utrzymanie dotychczasowej wysokości pensum 360 godzin dla pracowników dydaktycznych i utrzymanie wyjątku dla profesorów uczelni w grupie pracowników dydaktycznych - 270 godzin. Należy też utrzymać obecne pensum dla nauczycieli zatrudnionych na stanowisku badawczo-dydaktycznym, za wyjątkiem osób

z tytułem profesora zatrudnionych na stanowisku profesora. Należy także pomyśleć o jakimś mechanizmie, który uelastyczni rozliczanie pensum w czasie.

Prof. dr hab. J. Kudła – czy młodszy asystenci będą zatrudniani w trzech grupach pracowniczych i jaki będą mieli wymiar pensum?

Rektor A. Tarlecki – młodszy asystenci byliby w grupie nauczycieli badawczo-dydaktycznych z pensum 150 godzin, zatrudniani tylko na czas określony nie dłuższy niż 4 lata. Byłby to okres na przygotowanie rozprawy doktorskiej.

Dr hab. F. Ilkowski złożył wniosek, aby do pensum wliczać również dyżury dydaktyczne.

Dr hab. F. Ilkowski - czy stanowisko młodszego asystenta jest przewidziana dla szczególnie zdolnych doktorantów, których wydziały/jednostki będą chciały zatrudnić, czy też będzie to sposób na oszczędzanie pieniędzy poprzez płacenie niższego wynagrodzenia młodszemu asystentowi niż słuchaczowi szkoły doktorskiej?

Rektor A. Tarlecki – nie ma ostatecznych rozwiązań jak będzie wyglądało finansowanie szkół doktorskich, w szczególności stypendiów doktoranckich i jakie będą możliwości dofinansowania do stypendiów doktoranckich przez jednostki i inne źródła.

Prof. dr hab. E. Krogulec – nie przekonuje mnie utworzenie stanowiska młodszego asystenta. Taka alternatywa do ścieżki doktorskiej nie jest do końca uzasadniona. Trudno oczekiwać, aby osoba z tytułem mgr zatrudniona na stanowisku młodszego asystenta włożyła do dorobku wydziału rzeczywisty i wysoki wymiar potencjału badawczego. Poza tym zatrudnienie na stanowisku młodszego asystenta jest korzystne dla pracownika, ale dla wydziałów i Uczelni już nie.

Prof. dr hab. G. Chałasiński – uważam tak samo.

Prof. dr hab. J. Kudła – czy będziemy wymagali od młodszego asystenta, żeby zrobił doktorat w ciągu 4 lat i co, jeśli nie zrobi tego doktoratu?

Dr F. Kawczyński – byłbym bardzo ostrożny z pensum dla młodszych asystentów, aby ich nie obciążać kosztem rozwoju naukowego.

Prof. dr hab. A. Żarnecki – czy mamy koncepcję co zrobić z osobami, które nie ukończą szkoły doktorskiej doktoratem.

Rektor A. Tarlecki – wprowadzenie stanowiska młodszego asystenta nie oznacza szerokiego otwarcia strumienia zatrudnień młodszych asystentów. Przeciwnie. Widzę to jako alternatywę dla studiów doktoranckich, albo np. alternatywa dla drugiej części studiów doktoranckich, bądź też możliwość dokończenia doktoratu po szkole doktorskiej.

Jeżeli na stanowisku asystenta będziemy zatrudniali osoby z doktoratem to co zrobić z obecnymi odpowiednikami stanowiska wykładowcy, które miałyby być stanowiskiem asystenta dydaktycznego. Może to powinien być jednak młodszy asystent w grupie dydaktycznej, z wysokim pensum.

Dr hab. Ł. Pisarczyk – nie możemy uzależnić stanowiska asystenta, które jest zapisane w ustawie, od posiadania stopnia doktora.

Czy młodszy asystent będzie musiał przejść przez konkurs?

Rektor A. Tarlecki – ustawa mówi, że Statut może wprowadzać dodatkowe wymagania do zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach, ale nie mogą one dotyczyć posiadania stopni i tytułu, mogą jednak być zapisane w warunkach konkursu.

Musimy rozważyć, czy należy stworzyć stanowisko młodszego asystenta i w jakich grupach pracowniczych powinno być ono dostępne. Wydaje się, że rozróżnienie stanowiska asystenta od młodszego asystenta przyda się w różnych projektach badawczych.

Mgr M. Gaczyńska - ustawodawca w art. 116 mówi, że na stanowisku profesora uczelni może być zatrudniona osoba posiadająca co najmniej stopień doktora, co daje nam możliwość wymagania od kandydata w warunkach konkursu posiadania stopnia doktora habilitowanego.

Prof. dr hab. E. Krogulec - mamy dużą ilość osób, które mogą być zatrudnione na stanowisku asystenta więc po co tworzyć stanowisko młodszego asystenta. Ścieżka zawodowa dla osoby, która będzie zatrudniona na stanowisku młodszego asystenta ponieważ nie zrobiła doktoratu nie jest dobra.

Rektor A. Tarlecki - kryteria zatrudniania na stanowisku młodszego asystenta byłyby zbieżne z kryteriami rekrutacyjnymi na studia doktoranckie – plany badawcze, projekt, osiągnięcia plus jakieś doświadczenia dydaktyczne.

Zgodnie z ustawą pierwsze zatrudnienie na uczelni musi odbywać się w drodze konkursu. Co z awansami ze stanowiska młodszego asystenta na asystenta, asystenta na adiunkta, z adiunkta na profesora uczelni, z profesora uczelni na profesora – ten awans odbywa się w drodze podpisu prezydenta jako nadanie tytułu naukowego profesora.

Czy chcielibyśmy przyjąć, że wszystkie te awanse odbywać się będą w drodze konkursu, czy też myślimy o jakiejś procedurze awansowej w stylu tej, jaką przyjęliśmy dla zatrudnienia na stanowisku profesora zwyczajnego.

Mgr M. Gaczyńska – zgodnie z ustawą, pierwszy stosunek pracy na uczelni odbywa się po przeprowadzeniu otwartego konkursu, więc kolejne zatrudnienia na innych stanowiskach będą zatrudnieniami bez konkursu.

Przedłużenie stosunku pracy na czas nieokreślony po czteroletnim okresie zatrudnienia odbywać się będzie, zgodnie z ustawą, po uzyskaniu przez pracownika pozytywnej oceny okresowej.

Prof. dr hab. A. Żarnecki – niezależnie od tego jak byśmy interpretowali konieczność robienia konkursów to ustawa nie wyklucza, że zawsze możemy zrobić otwarty konkurs na stanowisko którego potrzebujemy.

Rektor A. Tarlecki – czy dominującym zatrudnianiem profesorów ma być awans ze stanowiska adiunkta, czy jednak powinno nim być zatrudnienie w ramach otwartego konkursu i odpowiednie metody na rozstawanie się z osobami, które takiego konkursu nie są w stanie wygrać.

Dr hab. Ł. Pisarczyk – sposób zatrudniania ma kilka szczebli i należy rozpatrywać go różnie. Jeżeli zdecydujemy się na utworzenie stanowiska młodszego asystenta to wtedy zatrudnienie na stanowisku asystenta stałoby się dyskusyjne przez awans wewnętrzny. Przejście osoby z doktoratem ze stanowiska asystenta na stanowisko adiunkta mogłoby się odbywać w trybie awansu wewnętrznego. Natomiast kluczowe jest w tym temacie zatrudnienie na stanowisku profesora uczelni, które do tej pory odbywało się w procedurze konkursowej.

Prof. dr hab. J. Kudła – zatrudnienie w procedurze konkursowej powinno mieć miejsce w sytuacji zmiany stanowiska na wyższe, np. po uzyskaniu tytułu, przy nadaniu statusu profesora zwyczajnego i przy przejściu ze stanowiska młodszego asystenta na asystenta po uzyskaniu stopnia doktora w ciągu 4 lat szkoły doktorskiej. Konkurs powinien być przeprowadzony przy zatrudnieniu adiunkt – profesor uczelni; asystent – adiunkt.

Dr hab. F. Ilkowski – czy w sytuacji kiedy ustawa jasno stanowi, że pierwsze zatrudnienie na uczelni odbywa się w drodze konkursu powinniśmy tworzyć dodatkowe procedury, które będą znacznie utrudniały zatrudnianie. Ocena okresowa to też jedna z procedur.

Procedura awansowa powinna być tą dominującą przy przechodzeniu naszego pracownika na wyższe stanowisko. Jednak w kontekście zatrudnienia osoby spoza naszego Uniwersytetu powinien być przeprowadzony konkurs.

W sytuacji uzyskania stopnia doktora habilitowanego jedną z możliwości do zatrudnienia na stanowisku profesora uczelni powinna być procedura awansowa. Byłby to czynnik wpływający na zainteresowanie robieniem habilitacji. Uzyskanie stopnia doktora habilitowanego nie może być koniecznością przy zatrudnieniu na stanowisku profesora uczelni ponieważ ustawa to wyklucza, ale może to być jedna z dróg do zatrudnienia na stanowisku profesora uczelni.

Prof. dr hab. A. Żarnecki – fakt uzyskania habilitacji nie powinien automatycznie skutkować awansem na stanowisko profesora uczelni, ale można wprowadzić procedurę awansu ze stanowiska adiunkta na stanowisko profesora uczelni dla osób, które uzyskały habilitację. Będzie to zachęta dla naszych pracowników, aby się starać o tę habilitację. Daje to pracownikowi poczucie, że bardziej ten awans zależy od niego samego niż udział w otwartym konkursie. Na niższych szczeblach, w szczególności na stanowisku adiunkta bez względu na to czy ktoś był zatrudniony na stanowisku młodszego asystenta czy nie, należy wprowadzić procedurę konkursową ponieważ stanowisko adiunkta jest de facto tym pierwszym stanowiskiem nauczyciela akademickiego.

Profesor Żarnecki zaproponował procedury zatrudniania dla poszczególnych stanowiskach: zatrudnienie na stanowisku profesora uczelni - bez konkursu, na stanowisku adiunkta - z konkursem. Po zatrudnieniu na 4 lata awans wewnątrz bez konkursu.

Prof. dr hab. A. Wiłkomirska – opowiadam się za procedurą awansową dla pracowników uczelni, również w przypadku zatrudnienia na stanowisku profesora uczelni. Zatrudnienie na stanowisku asystenta powinno odbywać się już po przeprowadzeniu otwartego konkursu, ponieważ sam fakt, że osoba zrobi doktorat niekoniecznie oznacza że nadaje się do dalszej pracy naukowej. W przypadku zatrudnienia na stanowisku adiunkta również proponuję konkurs.

Rektor A. Tarlecki – musimy, jako Komisja, wrócić do dyskusji na temat nowych stanowisk.

Przewodniczący Komisji zamknął dyskusję i podziękował za obecność.

Następne spotkanie Komisji zaplanowano na dzień 16 stycznia 2019 r.

Załączniki do protokołu:

- a) lista obecności

**Przewodniczący**

**Prof. dr hab. Roman Kuźniar**

*Protokół sporządziła:*

*mgr Jonata Wilczewska*