

Tekst jednolity ogłoszony Obwieszczeniem Rektora z dnia 10 listopada 2023 r

R-B-SOP.021.1.148.2022

ZARZĄDZENIE NR 148/2022

Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

z dnia 30 września 2022 r.

w sprawie zatrudniania nauczycieli akademickich

Na podstawie art. 23 ust. 1 oraz ust. 2 pkt 5 i 7 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2022 poz. 574 z późn. zm.), zarządzam, co następuje:

Zasady ogólne

§ 1

1. Użyte w zarządzeniu pojęcia oznaczają:
 - 1) UEW, Uczelnia – Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu;
 - 2) Ustawa – ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.);
 - 3) Statut – Statut Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu przyjęty uchwałą nr R.0000.60.2019 Senatu UEW z dnia 10 czerwca 2019 r. z późn. zm.;
 - 4) CSP – Centrum Spraw Personalnych;
 - 5) właściwa jednostka w CSP – jednostka określona w Regulaminie organizacyjnym Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, do zadań której należy obsługa procesu rekrutacji;
 - 6) Polityka OTM-R – wprowadzona Zarządzeniem nr 89/2022 Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu z dnia 22 czerwca 2022 r. Polityka rekrutacji nauczycieli akademickich (OTM-R) w Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu;
 - 7) SJO – Studium Języków Obcych;
 - 8) SWFiS – Studium Wychowania i Sportu.
2. Zatrudnienie nauczyciela akademickiego na stanowisku badawczym wymaga zapewnienia zewnętrznego źródła finansowania (np. grant lub projekt naukowy finansowany w szczególności przez MEiN, NCN, NCBiR, FNP, NAWA oraz instytucje zagraniczne, przyznawany w drodze konkursu o zasięgu krajowym lub międzynarodowym). W szczególnie uzasadnionym przypadku, jeżeli sytuacja finansowa Uczelni na to pozwala i przemawia za tym interes UEW, Rektor może wyrazić zgodę na zatrudnienie nauczyciela akademickiego na stanowisku w grupie pracowników badawczych pomimo niezapewnienia zewnętrznego źródła finansowania, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym.
3. Nauczyciela akademickiego, który rozwiązał umowę o pracę z powodu przejścia na emeryturę, można zatrudnić ponownie na tym samym stanowisku w UEW w trybie pozakonkursowym w przypadku kontynuacji zatrudnienia.

Zgoda na utworzenie nowego etatu lub obsadzenie wolnego etatu

§ 2

1. Konkurs na stanowisko nauczyciela akademickiego w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych Rektor ogłasza co do zasady wyłącznie w ramach konkursu Młodzi Naukowcy.
2. Konkurs na stanowisko nauczyciela akademickiego w grupie pracowników dydaktycznych może być ogłoszony po uzyskaniu zgody Rektora na utworzenie nowego etatu lub obsadzenie wolnego etatu w danej jednostce organizacyjnej (katedra, jednostka organizacyjna o której mowa w § 38 ust. 3 pkt. 4 i 5 Statutu). Warunkiem uzyskania zgody jest w szczególności wykazanie spełnienia warunków, o których mowa w ust. 3.
3. Rektor podejmuje decyzję o utworzeniu nowego etatu lub obsadzeniu wolnego etatu w danej jednostce organizacyjnej (katedra, jednostka organizacyjna o której mowa w § 38 ust. 3 pkt. 4 i 5 Statutu), biorąc pod uwagę obciążenia dydaktyczne wszystkich pracowników i doktorantów w zakresie grupy przedmiotów, do których realizacji niezbędne jest utworzenie nowego etatu, obowiązujące ich pensum oraz wymiar praktyk zawodowych doktorantów, a także całkowitą liczbę zrealizowanych godzin zajęć dydaktycznych na studiach stacjonarnych. Dane powinny dotyczyć czterech ostatnich semestrów oraz planowanych obciążeń na kolejne dwa semestry.
4. Odstępstwo od zasady, o której mowa w ust. 1, może mieć miejsce w przypadkach grupy pracowników badawczo-dydaktycznych uzasadnione realną szansą na pozyskanie pracownika o wybitnych osiągnięciach badawczo-dydaktycznych, którego potencjał w tym zakresie w sposób istotny wpłynie na perspektywy rozwoju badawczego i dydaktycznego Uczelni.
5. Prawo do złożenia wniosku o utworzenie etatu lub obsadzenie wolnego etatu przysługuje:
 - 1) Dziekanowi wydziału w przypadku grupy pracowników badawczo-dydaktycznych oraz Dziekanowi ds. Kształcenia w przypadku grupy pracowników dydaktycznych, gdy zatrudnienie nauczyciela akademickiego miałyby miejsce na wydziale,
 - 2) Kierownikowi jednostki organizacyjnej, o której mowa w § 38 ust. 3 pkt. 4 i 5 Statutu, w przypadku, gdy zatrudnienie nauczyciela akademickiego miałyby miejsce w tej jednostce.
6. Wniosek o utworzenie etatu lub obsadzenie wolnego etatu, którego wzór określa załącznik nr 4 składa się we właściwej jednostce w CSP.
7. CSP informuje wnioskodawcę o decyzji Rektora, odpowiednio zgodnie z ust. 5 pkt 1 i 2.
8. Komisję konkursową powołuje Dziekan Wydziału lub kierownik podstawowej jednostki organizacyjnej o której mowa w § 38 ust. 3 pkt. 4 i 5 Statutu, a w przypadku konkursu na stanowisko profesora Rektor.

Kryteria wyboru kandydatów przez Komisję konkursową

§ 3

1. Określając kryteria kwalifikacyjne w procedurze konkursowej, zwane dalej także kryteriami wyboru lub kryteriami wyboru kandydata, Komisja konkursowa, o której mowa w § 8, zwana dalej Komisją, zobowiązana jest kierować się zasadami, o których mowa w ustępach poniżej i od których uzależnia się spełnienie statutowego wymagania kwalifikacyjnego w postaci „znaczących osiągnięć”.

2. Przy ocenie znaczących osiągnięć naukowych weryfikacji powinna podlegać nie liczba, lecz jakość publikacji naukowych kandydata. Preferowani powinni być kandydaci mający dorobek międzynarodowy, chyba, że ma on charakter przyczynkowski. Wyłącznie lub w przeważającej części lokalny albo jakościowo mało istotny dorobek naukowy działa na niekorzyść kandydata.
3. Przy ocenie znaczących osiągnięć naukowych w zakresie umiędzynarodowienia kandydata brane powinny być pod uwagę czynniki inne niż posiadany dorobek naukowy, świadczące o jego zdolności do rozwoju międzynarodowej działalności badawczej, dydaktycznej i organizacyjnej. Szczególne znaczenie powinny odgrywać: kierowanie międzynarodowymi zespołami badawczymi w ramach pozyskanych grantów, uczestnictwo w pracach międzynarodowych renomowanych zespołów badawczych, zrealizowane stypendia i staże zagraniczne przy należyтым uwzględnieniu znaczenia naukowego ośrodka, w którym się odbywały, formy pobytu i jego długości. Ocenie w ramach tego kryterium powinna też podlegać znajomość języków obcych, potwierdzona właściwymi certyfikatami lub innymi właściwymi dokumentami. Brak certyfikatów znajomości języka angielskiego na poziomie co najmniej B2 działa na niekorzyść kandydata.
4. Kryterium znaczących osiągnięć w zakresie działalności dydaktycznej promuje kandydatów zaangażowanych w organizowanie i prowadzenie nowatorskich przedsięwzięć dydaktycznych, zwłaszcza jeśli są prowadzone z wartościowymi, z perspektywy rozwoju Uczelni, partnerami zewnętrznymi lub uzyskały zewnętrzne potwierdzenie ich wysokiej jakości. W przypadku kandydatów posiadających doświadczenie dydaktyczne, Komisja może wziąć pod uwagę wyniki ankiet studenckich, o ile dają one wiarygodny obraz działalności dydaktycznej, a ich przedstawienie nie dyskryminuje niektórych kandydatów. Dla kryterium działalności dydaktycznej nie ma znaczenia liczba godzin dydaktycznych zrealizowanych przez kandydatów w danym roku akademickim lub latach poprzednich.
5. Z perspektywy działalności organizacyjnej brane powinny być pod uwagę wyłącznie znaczące inicjatywy, szczególnie realizowane we współpracy z organizacjami lub instytucjami pozarządowymi lub sferą biznesu lub doświadczenie wdrożeniowe kandydata, przy należyтым uwzględnieniu rangi danej inicjatywy oraz jej partnerów zewnętrznych, a także roli odegranej w niej przez kandydata.
6. Przy ocenie kandydatów ubiegających się o etat badawczo-dydaktyczny pierwszeństwo należy dać kryterium działalności naukowej, w następnej kolejności kryterium umiędzynarodowienia, a kolejnej kryterium działalności dydaktycznej i działalności organizacyjnej. Przy ocenie kandydatów ubiegających się o etat badawczy nie bierze się pod uwagę kryterium działalności dydaktycznej, a przy ocenie kandydatów ubiegających się o etat dydaktyczny pierwszeństwo należy dać kryterium działalności dydaktycznej, w następnej kolejności kryterium działalności organizacyjnej, a dalej umiędzynarodowienia. Przy czym szczególne znaczenie przypisuje się tym spośród osiągnięć, które miały miejsce w okresie 4 lat poprzedzających ogłoszenie o konkursie.
7. Pierwszeństwo zatrudnienia przy tej samej ocenie zgodnie z ust. 6 uzyskują kandydaci, którzy oświadczą, że w przypadku wygrania konkursu Uczelnia będzie podstawowym miejscem ich pracy.
8. W przypadku konkursu na stanowisko profesora uczelni w grupie pracowników badawczych o spełnieniu wymagań kwalifikacyjnych określonych Ustawą i Statutem, uprawniających do ubiegania się o zatrudnienie na tym stanowisku, świadczyć mogą, oceniane łącznie:

- 1) posiadanie stopnia doktora oraz uzyskanie po jego nadaniu osiągnięć naukowych stanowiących ponadprzeciętny wkład pracownika w rozwój dyscypliny naukowej na poziomie światowym, na które składają się publikacje naukowe reprezentujące spójną tematykę, takie jak:
 - a) co najmniej dwie monografie autorskie lub
 - b) cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych, w których, w przynajmniej pięciu artykułach, wnioskodawca jest wiodącym autorem (na podstawie oświadczeń współautorów), w dyscyplinie zadeklarowanej w oświadczeniu o dziedzinie i dyscyplinie, w czasopiśmie o obiegu międzynarodowym lub wydawnictwach o udokumentowanym, międzynarodowym zasięgu i renomie w danej dyscyplinie;
 - 2) zrealizowanie co najmniej jednego zagranicznego stażu naukowego (min. 2 miesiące w jednym lub dwóch okresach) w renomowanej uczelni zagranicznej lub innej jednostce naukowej o międzynarodowej renomie;
 - 3) kierowanie co najmniej dwoma projektami naukowymi uzyskanymi w procedurze konkursowej ze środków zewnętrznych;
 - 4) uczestnictwo w realizacji projektów naukowych potwierdzone wysokiej jakości dorobkiem publikacyjnym;
 - 5) osiągnięcia w pracy organizacyjnej.
9. W przypadku konkursu na stanowisko profesora uczelni w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych o spełnieniu wymagań kwalifikacyjnych określonych Ustawą i Statutem, uprawniających do ubiegania się o zatrudnienie na tym stanowisku, świadczyć mogą, oceniane łącznie:
- 1) posiadanie stopnia doktora oraz uzyskanie po jego nadaniu osiągnięć naukowych stanowiących ponadprzeciętny wkład pracownika w rozwój dyscypliny naukowej na poziomie światowym, na które składają się publikacje naukowe reprezentujące spójny tematycznie obszar badawczy, w tym co najmniej jedna monografia autorska lub redakcja pracy zbiorowej w wydawnictwie o udokumentowanym, międzynarodowym zasięgu i renomie w danej dyscyplinie lub jeden cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych, w których przynajmniej w trzech artykułach wnioskodawca jest wiodącym autorem (na podstawie oświadczeń współautorów) oraz przynajmniej dwóch publikacji w czasopiśmie o obiegu międzynarodowym;
 - 2) zrealizowanie co najmniej jednego zagranicznego stażu naukowego (min. 2 miesiące w jednym lub dwóch okresach) w renomowanej uczelni zagranicznej lub innej jednostce naukowej o międzynarodowej renomie;
 - 3) kierowanie co najmniej dwoma projektami naukowymi uzyskanymi w procedurze konkursowej ze środków zewnętrznych;
 - 4) uczestnictwo w realizacji projektów naukowych potwierdzone wysokiej jakości dorobkiem publikacyjnym;
 - 5) uzyskanie średniej oceny ze wszystkich zbiorczych wyników ankiet oceny pracy dydaktycznej nauczyciela akademickiego przeprowadzanych w ostatnich dwóch latach nie niższej, niż 4,0;
 - 6) osiągnięcia w pracy dydaktycznej;
 - 7) osiągnięcia w pracy organizacyjnej.

10. W przypadku konkursu na stanowisko profesora uczelni w grupie pracowników dydaktycznych o spełnieniu wymagań kwalifikacyjnych określonych Ustawą i Statutem, uprawniających do ubiegania się o zatrudnienie na tym stanowisku, świadczyć mogą, oceniane łącznie:
- 1) posiadanie stopnia doktora;
 - 2) posiadanie co najmniej dziesięcioletniego doświadczenia w prowadzeniu zajęć dydaktycznych w uczelni wyższej, w tym co najmniej czterech po uzyskaniu stopnia naukowego doktora habilitowanego lub co najmniej dziesięciu po uzyskaniu stopnia doktora;
 - 3) uzyskanie średniej oceny ze wszystkich zbiorczych wyników ankiet oceny pracy dydaktycznej nauczyciela akademickiego przeprowadzanych w ostatnich dwóch latach nie niższej niż 4,15;
 - 4) posiadanie istotnego, udokumentowanego dorobku osiągniętego w ramach aktywności dydaktycznej w uczelni wyższej, takiego jak:
 - a) autorstwa co najmniej jednego podręcznika lub serii publikacji o charakterze dydaktycznym (np. artykułów specjalistycznych, skryptów akademickich, materiałów dydaktycznych dla szkół, programów nauczania dla uczniów różnych etapów edukacyjnych, programów innowacyjnych związanych z kształceniem przez całe życie, w tym zaawansowanych, profesjonalnych dydaktycznych materiałów elektronicznych wspierających kształcenie na różnych etapach edukacyjnych);
 - b) udokumentowanego osiągnięcia w co najmniej pięciu z poniższych rodzajów aktywności o charakterze dydaktycznym:
 - i. udział w pracach zespołów eksperckich w zakresie dydaktyki, np. Polska Komisja Akredytacyjna, Komisje ministerialne itp.;
 - ii. aktywne działania na rzecz organizacji dydaktyki i nowoczesnego kształcenia w Uczelni (np. udział w pracach komisji ds. jakości kształcenia, komisji ds. zapewnienia jakości kształcenia, koordynacja lub nadzór nad procesem praktyk dydaktycznych);
 - iii. udokumentowane podnoszenie własnych kwalifikacji dydaktycznych (np. kursy, studia podyplomowe, szkolenia, staże, konferencje, badania dydaktyczne, szkolenie innych osób);
 - iv. istotne, dobrze udokumentowane zaangażowanie merytoryczne lub organizacyjne w działalność popularyzatorską o charakterze dydaktycznym (np. animowanie współpracy ze szkołami, udział w festiwalach nauki i dniach otwartych, cykle artykułów popularnonaukowych, wywiady itp.);
 - v. inne osiągnięcia dydaktyczne, a w szczególności: zdobyte nagrody lub certyfikaty w zakresie dydaktyki z instytucji innych niż Uczelnia;
 - vi. sprawowanie opieki nad kołami naukowymi i innymi formami współpracy studenckiej lub indywidualnymi studentami – w szczególności takie, które przyniosły udokumentowane sukcesy lub osiągnięcia;
 - vii. realizacja grantów dydaktycznych, w tym kierowanie lub pełnienie funkcji koordynatora w co najmniej jednym;
 - viii. działalność w prezydium komitetów olimpiad lub konkursów przedmiotowych, członkostwo w komitetach olimpiad/konkursów;

- ix. udokumentowana, długookresowa współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym, związana z obszarem edukacji (w tym z instytucjami działającymi na rzecz edukacji, biznesem, instytucjami samorządowymi, organizacjami pozarządowymi, innymi podmiotami);
- c) osiągnięcia w pracy organizacyjnej, inne niż wymienione w pkt. b);
- d) inne ważne osiągnięcia i doświadczenia istotne z punktu widzenia podnoszenia jakości dydaktyki w Uczelni.

11. W przypadku konkursu na stanowisko w grupie pracowników dydaktycznych w SJO o spełnieniu wymagań kwalifikacyjnych określonych Ustawą i Statutem, uprawniających do ubiegania się o zatrudnienie na tym stanowisku, świadczyć mogą, oceniane łącznie:

- 1) na stanowisku lektora posiadany tytuł zawodowy magistra filologii lub tytuł zawodowy magistra oraz uprawnienia równoważne w zakresie danego języka i posiada wiedzę, umiejętności i kompetencje niezbędne do prowadzenia zajęć dydaktycznych, szkoleń i warsztatów skierowanych do studentów, pracowników i doktorantów UEW.
- 2) na stanowisku wykładowcy, oprócz wymagań określonych w pkt 1, co najmniej czteroletni staż pracy w szkolnictwie wyższym (bez względu na formę zatrudnienia) lub autorstwo/współautorstwo opublikowanych materiałów przeznaczonych do nauki języka obcego (np. podręcznika, kursów online lub innych) oraz znaczące osiągnięcia zawodowe.
- 3) na stanowisku starszego wykładowcy, oprócz wymagań określonych w pkt 1, co najmniej ośmioletni staż pracy w szkolnictwie wyższym (bez względu na formę zatrudnienia) oraz znaczące osiągnięcia zawodowe lub znaczące publikacje (np. podręczniki, kursy online lub inne) związane z obszarem zawodowym (w szczególności z zakresu metodyki/dydaktyki języków obcych).
- 4) na stanowisku profesora UEW, oprócz wymagań określonych w pkt 1, posiadanie co najmniej stopnia doktora oraz dziesięcioletniego stażu pracy w szkolnictwie wyższym, znaczące osiągnięcia dydaktyczne lub zawodowe, w szczególności szeroko rozumiana udokumentowana dodatkowa działalność naukowa lub dydaktyczno-organizacyjna na rzecz UEW.

12. W przypadku konkursu na stanowisko w grupie pracowników dydaktycznych w SWFiS o spełnieniu wymagań kwalifikacyjnych określonych Ustawą i Statutem, uprawniających do ubiegania się o zatrudnienie na tym stanowisku, świadczyć mogą, oceniane łącznie:

- 1) na stanowisku instruktora posiadane wykształcenie wyższe z zakresu kultury fizycznej,
- 2) na stanowisku wykładowcy posiadane wykształcenie wyższe magisterskie z zakresu kultury fizycznej, przynajmniej 5 letni staż pracy w szkolnictwie wyższym, oraz wiedza, umiejętności i kompetencje niezbędne do prowadzenia zajęć dydaktycznych, udokumentowane ukończenie szkoleń podnoszących kwalifikacje dydaktyczne i merytoryczne, udokumentowane aktywności w zakresie prowadzenia zajęć dodatkowych ze studentami, pracownikami UEW lub na rzecz jednostki macierzystej.
- 3) na stanowisku starszego wykładowcy posiadane wykształcenie wyższe magisterskie z zakresu kultury fizycznej, przynajmniej 10 letni staż pracy w szkolnictwie wyższym, oraz wiedza, umiejętności i kompetencje niezbędne do prowadzenia zajęć dydaktycznych, a także udokumentowane ukończenie szkoleń podnoszących kwalifikacje dydaktyczne i merytoryczne, udokumentowane aktywności w zakresie prowadzenia zajęć dodatkowych ze studentami,

pracownikami UEW lub na rzecz jednostki macierzystej.

- 4) na stanowisku trenera posiadane wykształcenie wyższe magisterskie z zakresu kultury fizycznej, przynajmniej 12 letni staż pracy w szkolnictwie wyższym, oraz wiedza, umiejętności i kompetencji niezbędne do prowadzenia zajęć dydaktycznych, a także udokumentowane aktywności w zakresie prowadzenia zajęć dodatkowych ze studentami, pracownikami UEW lub na rzecz jednostki macierzystej oraz udokumentowane osiągnięcia w zakresie wyjątkowych osiągnięć studentów/zawodników przynajmniej w jednej dyscyplinie sportowej

13. Zasady, o których mowa w ustępach powyżej stosuje się także przy składaniu, opiniowaniu i rozpoznawaniu wniosków pracowników Uczelni o zmianę stanowiska, o których mowa w § 12 niniejszego Zarządzenia.

Zatrudnienie w trybie konkursowym

§ 4

1. Nawiązanie z nauczycielem akademickim pierwszego stosunku pracy w Uczelni na czas dłuższy niż trzy miesiące, w wymiarze przekraczającym połowę pełnego wymiaru czasu pracy następuje po przeprowadzeniu otwartego konkursu, a pierwsza umowa o pracę zawierana jest na czas określony do lat 4.
2. Jeżeli nauczyciel akademicki był poprzednio zatrudniony bez przeprowadzenia otwartego konkursu w związku:
 - 1) ze skierowaniem do pracy w Uczelni na podstawie umowy zawartej z Centrum Łukasiewicz, instytutem Sieci Łukasiewicz albo zagraniczną instytucją naukową;
 - 2) z byciem beneficjentem przedsięwzięcia, programu lub konkursu ogłoszonego przez NAWA, NCBiR, NCN lub międzynarodowego konkursu na realizację projektu badawczego;
 - 3) z realizacją projektu badawczego lub dydaktycznego finansowanego:
 - a) ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej;
 - b) przez inny podmiot przyznający grantzawarcie kolejnej umowy następuje po przeprowadzeniu otwartego konkursu, choćby jego przeprowadzenie nie było obligatoryjne.
3. Przeprowadzenie konkursu jest konieczne, nawet jeżeli Ustawa umożliwia zatrudnienie z pominięciem procedury konkursowej, jeżeli umowa lub zasady uczestnictwa odsyłają wprost do stosowania zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.
4. Konkursy na stanowiska nauczycieli akademickich ogłaszane i przeprowadzane są z uwzględnieniem przepisów Ustawy i postanowień Statutu.

§ 5

1. Postępowanie związane z ogłoszeniem konkursu o zatrudnienie nauczyciela akademickiego rozpoczyna się z inicjatywy własnej Rektora lub na wniosek Dziekana Wydziału, Dziekana ds.

Kształcenia lub kierownika podstawowej jednostki organizacyjnej, o której mowa w § 38 ust. 3 pkt. 4 i 5 Statutu, skierowany do Rektora.

2. Wniosek skierowany do Rektora o wyrażenie zgody na ogłoszenie postępowania konkursowego składa się bezpośrednio do właściwej jednostki w CSP.

3. Postępowanie związane z zatrudnieniem uważa się za rozpoczęte po zaakceptowaniu przez Rektora wniosku, o którym mowa w ust. 2-3.

§ 6

1. Dopuszcza się ogłoszenie jednego konkursu w celu obsadzenia kilku stanowisk nauczyciela akademickiego, jeżeli wymagania konkursowe, zwane dalej także wymaganiami określonymi w ogłoszeniu konkursowym, w tym kryteria wyboru dla tych stanowisk są jednakowe.

2. Ogłoszenie o konkursie powinno zawierać co najmniej:

- 1) nazwę stanowiska;
- 2) grupę pracowników (badawcza, dydaktyczna, badawczo-dydaktyczna),
- 3) liczbę stanowisk do obsadzenia;
- 4) określenie wymaganych kwalifikacji stawianych kandydatowi, wymagań pracodawcy dla danego miejsca pracy odniesionych do wymagań kwalifikacyjnych oraz kryteriów wyboru, od których uzależniona będzie ocena spełnienia tych wymagań;
- 5) określenie dyscypliny naukowej lub dyscyplin naukowych, w których nauczyciel akademicki ma prowadzić badania (dla stanowisk w grupie badawczej lub badawczo-dydaktycznej);
- 6) określenie podstawowych obowiązków; warunki pracy (i termin rozpoczęcia pracy, jednostka organizacyjna, w której będzie wykonywana praca, wymiar etatu);
- 7) informację, iż kandydat przystępujący do konkursu powinien złożyć oświadczenie, w którym potwierdza, że zapoznał się i akceptuje zasady przeprowadzania konkursów; oświadczenie o spełnianiu przez kandydata wymagań określonych w art. 113 pkt. 2 i 3 Ustawy; klauzulę informacyjną – informację o przetwarzaniu danych osobowych dla kandydata do pracy na UEW wraz z klauzulą zgody na przetwarzanie odpowiednich danych osobowych; listę wymaganych dokumentów, tj.:
 - a) życiorys,
 - b) kwestionariusz osobowy osoby ubiegającej się o zatrudnienie,
 - c) kserokopię dyplomu poświadczającego uzyskanie tytułu magistra, stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego albo nadania tytułu profesora,
 - d) deklarację co do dyscypliny, w której kandydat będzie prowadził badania, a w przypadku osób prowadzących badania w więcej niż jednej dyscyplinie: procentowy udział swojego zaangażowania w każdą z tych dyscyplin, jeśli dotyczy,
 - e) autoreferat jednoznacznie wskazujący sposób spełnienia przez kandydata kryteriów zawartych w ogłoszeniu (sposób spełnienia należy wskazać odrębnie dla każdego z kryterium),
 - f) spis publikacji kandydata za okres nie dłuższy niż 6 lat wstecz względem daty ogłoszenia o konkursie, jeśli dotyczy;

- 8) sposób składania dokumentów (osobiście, pocztą lub elektronicznie, ze wskazaniem osoby do kontaktu, adresu pocztowego, na który można przesyłać dokumenty w wersji papierowej oraz przekierowania do formularza elektronicznego, za którego pośrednictwem można składać dokumenty w wersji elektronicznej) oraz termin wpływu dokumentów do UEW, który nie może być krótszy niż 30 dni, licząc od dnia publikacji ogłoszenia;
 - 9) przewidywany termin rozstrzygnięcia konkursu oraz sposób informowania kandydatów o wyniku konkursu;
 - 10) informację, że konkurs jest pierwszym etapem określonej procedury zatrudniania na stanowisku nauczyciela akademickiego, a jego pozytywne rozstrzygnięcie stanowi podstawę do dalszego postępowania;
 - 11) informację o możliwości unieważnienia konkursu.
3. Wnioski o ogłoszenie konkursów powinny być składane na formularzu: *Wniosek o wyrażenie zgody na ogłoszenie konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego*, którego wzór stanowi załącznik nr 1 do zarządzenia.
 4. Ogłoszenie konkursu następuje przez podanie jego warunków do publicznej wiadomości, z tym, że obowiązkowo informację o konkursie jednostka właściwa w CSP udostępnia co najmniej:
 - 1) w BIP UEW;
 - 2) na stronie internetowej ministerstwa właściwego ds. nauki i szkolnictwa wyższego;
 - 3) w języku angielskim na stronach internetowych Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców (EURAXESS).
 5. Dopuszczalne jest zarówno osobiste składanie aplikacji, jak i za pośrednictwem poczty lub poczty elektronicznej. W przypadku aplikowania drogą elektroniczną (email), aplikacje i załączane dokumenty powinny mieć format plików pdf, ze wskazaniem w nazwie przesyłanych plików imienia i nazwiska kandydata oraz stanowiska, którego dotyczy aplikacja.
 6. Zgłoszenia kandydatów przyjmuje właściwa jednostka w CSP.

§ 7

1. W przypadku niezgłoszenia się żadnego kandydata lub w przypadku braku kandydatów spełniających warunki dopuszcza się możliwość ponownego ogłoszenia konkursu bez konieczności występowania o zgodę albo postępowanie konkursowe zamyka się.
2. Właściwa jednostka w CSP zawiadamia kandydatów o wyniku postępowania konkursowego w sposób określony w ogłoszeniu konkursowym.
3. Rektor unieważnia konkurs, który został przeprowadzony z naruszeniem przepisów prawa.

Powołanie, skład i tryb pracy komisji konkursowych

§ 8

1. Komisję konkursową powołuje się w trybie określonym w Statucie.
2. Komisja konkursowa jest komisją powoływaną do przeprowadzenia i rozstrzygnięcia określonego konkursu lub konkursów.

3. Komisja rozpoczyna swoje prace w terminie nie później niż 14 dni od daty zakończenia składania dokumentów rekrutacyjnych.
4. W miarę możliwości w składzie Komisji powinna być zachowana reprezentatywna równowaga płci z zachowaniem kryterium jakości i kwalifikacji w zgodzie z założeniami Europejskiej Karty Naukowca.
5. W przypadku konkursu na stanowiska w grupie pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych w skład komisji wchodzi zaproponowani przez Dziekana właściwego wydziału:
 - 1) 3 nauczyciele akademicy reprezentujący dyscyplinę naukową i specjalność naukową, w której nauczyciel akademicki ma prowadzić badania - posiadający doświadczenie niezbędne do oceny kandydatów;
 - 2) 2 nauczycieli akademickich z wydziału Ekonomii i Finansów lub wydziału Zarządzania, innego niż dyscyplina, w której prowadzony jest konkurs;
 - 3) 1 nauczyciel akademicki z wydziału Inżynierii Produkcji, jeśli konkurs prowadzony jest w dyscyplinach właściwych dla pozostałych wydziałów.
6. W skład Komisji, o której mowa w ust. 5 wchodzi Dziekan wydziału właściwego dla dyscypliny naukowej jako przewodniczący.
7. W przypadku konkursu na stanowiska w grupie pracowników dydaktycznych w skład Komisji wchodzi nauczyciele akademicy reprezentujący odpowiednią specjalność dydaktyczną w danej dyscyplinie naukowej i posiadający doświadczenie niezbędne do oceny kandydatów. W skład Komisji wchodzi:
 - 1) Prorektor właściwy ds. studenckich i kształcenia jako Przewodniczący;
 - 2) Kierownik podstawowej jednostki organizacyjnej, o której mowa w § 38 ust.3 pkt. 4 i 5 Statutu, jeśli konkurs dotyczy stanowiska w takich jednostkach, lub Dziekan ds. Kształcenia w przypadku konkursu na stanowisko dydaktyczne z zatrudnieniem na wydziałach oraz Dziekan Filii w przypadku konkursu na stanowisko z miejscem wykonywania pracy w Filii;
 - 3) co najmniej po jednym nauczycielu akademickim z każdego wydziału;
 - 4) po jednym przedstawicielu jednostki organizacyjnej, o której mowa w § 38 ust. 3, pkt. 4 i 5 Statutu;
8. Z obrad Komisji konkursowej wyłączony jest członek tej Komisji, gdy:
 - 1) jest małżonkiem, krewnym lub powinowatym kandydata do drugiego stopnia włącznie;
 - 2) jest związany z tytułu przysposobienia, opieki lub kurateli z kandydatem;
 - 3) pozostaje z kandydatem w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić uzasadnione wątpliwości co do bezstronności tego członka;
 - 4) przystępuje do konkursu, a także;
 - 5) jest promotorem, promotorem pomocniczym i opiekunem naukowym osoby przystępującej do konkursu.
9. Komisja może zdecydować o przeprowadzeniu rozmów z kandydatami osobiście lub za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej z jednoczesnym przekazem dźwięku i obrazu po potwierdzeniu tożsamości kandydata.
10. W konkursie na stanowisko profesora i profesora uczelni w grupie pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych, profesora uczelni w grupie pracowników dydaktycznych – dorobek,

doświadczenie i osiągnięcia kandydata może być poddany ocenie recenzenta zewnętrznego, którego wskazuje Komisja konkursowa.

11. Obsługę administracyjną Komisji zapewnia Sekretarz – wyznaczony pracownik właściwej jednostki CSP.

§ 9

1. Ocena Komisji, dotycząca dorobku i jego jakości oraz perspektyw dalszego rozwoju kandydata na nauczyciela akademickiego ma charakter oceny eksperckiej, uwzględniającej w szczególności specyfikę dyscypliny lub dyscyplin, w których realizuje on aktywność zawodową. Zasady opisane w § 3 są istotną podstawą dla eksperckiej analizy dorobku i oceny jego jakości oraz spełniania wymagań konkursowych.
2. Na pierwszym posiedzeniu Komisja przeprowadza wstępne postępowanie kwalifikacyjne, polegające na zapoznaniu się z dokumentami złożonymi przez kandydatów, ocenie ich kompletności oraz dopuszczeniu do dalszego postępowania kandydatów spełniających warunki formalne. Komisja dokonuje wstępnej oceny dorobku naukowego, dydaktycznego i organizacyjnego celem wskazania kandydatów wstępnie najwyższej ocenionych i kwalifikujących się do kolejnego etapu, w tym rozmowy kwalifikacyjnej wraz ze wskazaniem jej terminu. Komisja może powołać recenzenta zewnętrznego do oceny osiągnięć kandydata na stanowisko w przypadkach, o których mowa w § 8 ust. 10.
3. Jeśli żaden z kandydatów nie spełnia warunków konkursu na odpowiednio wysokim poziomie Komisja decyduje o nierozstrzygnięciu konkursu.
4. Kandydaci zakwalifikowani przez Komisję do dalszego postępowania zobowiązani są do wypełnienia testu w zakresie kompetencji społecznych.
5. Dokonując oceny dorobku naukowego, dydaktycznego i organizacyjnego kandydatów, Komisja uwzględnia w szczególności:
 - 1) spełnianie przez kandydata wymagań określonych w ogłoszeniu konkursowym;
 - 2) recenzję, jeżeli była sporządzona;
 - 3) wynik rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatem, jeśli została przeprowadzona.
6. Po przeprowadzeniu postępowania Komisja rekomenduje kandydata na dane stanowisko lub stwierdza, że żaden z kandydatów nie spełnia wymagań określonych w ogłoszeniu konkursowym. W przypadku większej liczby kandydatów spełniających wymagania konkursowe, przewodniczący Komisji zarządza głosowanie tajne, w którym każdy z członków Komisji konkursowej może oddać głos tylko na jednego kandydata. Wówczas Komisja wskazuje kandydata, który otrzymał największą liczbę głosów.
7. Z każdego etapu postępowania konkursowego Sekretarz Komisji sporządza protokół, który dołącza się do dokumentacji konkursowej.
8. Komisja przygotowuje pisemną informację o wyniku konkursu, według wzoru stanowiącego załącznik nr 2 do zarządzenia, która obejmuje:
 - 1) liczbę kandydatur;
 - 2) kryteria uwzględnione przez Komisję przy ocenie spełnienia wymagań kwalifikacyjnych;
 - 3) uzasadnienie;

- 4) liczbę kandydatów spełniających kryteria, o których mowa w pkt 2 powyżej i zakwalifikowanych do dalszego etapu rekrutacji.
9. Protokoły z posiedzeń Komisji, dokumentację kandydatów oraz informację o przebiegu konkursu Sekretarz Komisji niezwłocznie przekazuje do właściwej jednostki w CSP.
10. Dziekan wydziału kieruje do właściwej rady wydziału wnioski o wyrażenie opinii w sprawie zatrudnienia kandydata lub kandydatów na stanowisku w grupie pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych.
11. Po zaopiniowaniu przez radę wydziału dziekan wydziału przedstawia Rektorowi wniosek w sprawie zatrudnienia na stanowisku w grupie pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych.
12. W przypadku grupy pracowników dydaktycznych do Rektora z wnioskiem o zatrudnienie występuje przewodniczący komisji konkursowej, o której mowa w § 8 ust. 7.
13. Informację o wyniku konkursu wraz z uzasadnieniem właściwa jednostka w CSP udostępnia w BIP na stronach Uczelni oraz ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki w terminie do 30 dni po jego zakończeniu.
14. Oferty konkursowe bez:
 - 1) oświadczenia, że w przypadku wygrania konkursu UEW będzie podstawowym miejscem pracy, przy zatrudnieniu w wymiarze pełnego etatu;
 - 2) oświadczenia o spełnianiu przez kandydata wymogów określonych w art. 113 ust. 2 i 3 Ustawy;
 - 3) zgody na przetwarzanie danych zgodnie z RODOnie będą rozpatrywane przez Komisję.

Zatrudnienie doktoranta odbywającego kształcenie w Szkole doktorskiej

§ 10

1. Doktorant odbywający kształcenie w Szkole Doktorskiej UEW może być zatrudniony jako nauczyciel akademicki.
2. Zatrudnienie, o którym mowa w ust. 1 w wymiarze przekraczającym połowę pełnego wymiaru czasu pracy następuje w procedurze konkursowej, o której mowa w Zarządzeniu.
3. Zatrudnienie, w wymiarze nieprzekraczającym połowy pełnego wymiaru czasu pracy następuje w procedurze pozakonkursowej, zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym Zarządzeniu.

Zatrudnienie w trybie pozakonkursowym

§ 11

1. Nie przeprowadza się konkursu w przypadku zatrudnienia nauczyciela akademickiego:
 - 1) skierowanego do pracy w Uczelni na podstawie umowy zawartej z Centrum Łukasiewicz, instytutem Sieci Łukasiewicz albo zagraniczną instytucją naukową;
 - 2) będących beneficjentem przedsięwzięcia, programu lub konkursu ogłoszonego przez NAWA, NCBIr, NCN lub międzynarodowego konkursu na realizację projektu badawczego;
 - 3) na czas realizacji projektu badawczego lub dydaktycznego finansowanego:
 - a) ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej;
 - b) przez inny podmiot przyznający grant.

2. Nie ma obowiązku przeprowadzania konkursu w przypadku:
 - 1) zatrudnienia nauczyciela akademickiego na okres do 3 miesięcy;
 - 2) zatrudnienia nauczyciela akademickiego w wymiarze nieprzekraczającym połowy pełnego wymiaru czasu pracy;
 - 3) nawiązania kolejnego stosunku pracy na czas określony na tym samym stanowisku i w tym samym wymiarze czasu pracy, z zachowaniem przepisów Kodeksu pracy i Ustawy, dotyczących zatrudnienia na czas określony.
3. Procedurę nawiązywania z nauczycielem akademickim stosunku pracy przez Uczelnię na okres do 3 miesięcy lub w wymiarze nieprzekraczającym połowy pełnego wymiaru czasu pracy rozpoczyna wniosek kandydata skierowany do Rektora zawierający stanowisko kierownika jednostki, w której kandydat ma być zatrudniony, według wzoru stanowiącego załącznik nr 3 do zarządzenia.
4. Wniosek, w przypadku grupy pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych, składa się w biurze właściwego wydziału, które odpowiada za obieg i kompletność wniosku, z zastrzeżeniem zapisów ust. 5 i przekazanie do właściwej jednostki w CSP. W przypadku grupy pracowników dydaktycznych wniosek składa się w Centrum Obsługi Dydaktyki i Spraw Studenckich, które odpowiada za obieg i kompletność wniosku, z zastrzeżeniem zapisów ust. 5.
5. Wniosek wymaga wyrażenia stanowiska przez Dziekana właściwego wydziału pod względem zasadności zatrudnienia z perspektywy badań prowadzonych na wydziale z uwzględnieniem wymagań kwalifikacyjnych określonych w Ustawie i Statucie w przypadku zatrudniania w grupie pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych. W przypadku wniosku o zatrudnienie w grupie pracowników dydaktycznych oraz badawczo-dydaktycznych wniosek wymaga wyrażenia stanowiska przez Dziekana ds. Kształcenia zawierającego informację o możliwości zapewnienia pensum dydaktycznego i potrzeb dydaktycznych Uczelni zgodnie z zapisami § 2 ust. 2 oraz wyników ankiet oceny pracy dydaktycznej nauczyciela akademickiego przeprowadzanych w ostatnich dwóch latach, o ile kandydat posiada doświadczenie w kształceniu studentów.
6. W przypadku nauczyciela akademickiego, z którym zawarto pierwszą umowę o pracę na czas określony dłuższy niż 3 miesiące i po uzyskaniu przez niego pozytywnej oceny okresowej - możliwe jest uzgodnienie dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy na dalszy czas określony, nieprzekraczający łącznie 4 lat. W przypadku braku możliwości przeprowadzenia oceny okresowej do wniosku dołącza się wykaz osiągnięć z okresu ostatniego zatrudnienia (umowy) na UEW. Rektor, podejmuje decyzję po uzyskaniu informacji o wyniku przeprowadzonej oceny okresowej nauczyciela akademickiego lub po pozytywnej ocenie dorobku z ostatniego okresu zatrudnienia.
7. Wniosek dotyczący zatrudnienia, o którym mowa w ust. 2 pkt 2 i 3 oraz ust. 6 należy złożyć we wskazanych w ust. 5 jednostkach nie później niż do 15 grudnia w przypadku gdy wnioskowane zatrudnienie miałyby nastąpić od semestru letniego lub 1 czerwca w przypadku, gdy wnioskowane zatrudnienie miałyby nastąpić od semestru zimowego.

**Zmiana stanowiska w ramach trwającego stosunku pracy
(procedura wewnętrzna)**

§ 12

1. Zmiana stanowiska nauczyciela akademickiego zatrudnionego na czas nieokreślony w wymiarze przekraczającym połowę pełnego wymiaru czasu pracy odbywa się po przeprowadzeniu procedury wewnętrznej (zwanej dalej także: postępowaniem).
2. Procedura wewnętrzna dotyczy:
 - 1) zmiany stanowiska w tej samej grupie pracowników,
 - 2) zmiany stanowiska w innej grupie pracowników Uczelnii wymaga decyzji Rektora.
3. Zmiana stanowiska w ramach trwającego stosunku pracy wymaga spełnienia wymagań kwalifikacyjnych przewidzianych w Ustawie i Statucie dla zatrudnienia na danym stanowisku, z zastrzeżeniem ust. 4.
4. Nauczycieli akademickich, uzyskujących w czasie trwania stosunku pracy tytuł naukowy profesora, zatrudnia się na stanowisku profesora. Rektor podejmuje decyzję awansową bez powoływania Zespołu, o którym mowa w § 15.

§ 13

1. W przypadku wniosku nauczyciela akademickiego o zatrudnienie na stanowisku profesora uczelni, w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych, posiadającego stopień naukowy doktora habilitowanego i spełniającego wymogi kwalifikacyjne określone Ustawą i Statutem Rektor, kierując się zasadami określonymi w § 3 niniejszego zarządzenia, może podjąć decyzję awansową bez kierowania wniosku do rozpatrzenia przez Zespół, o którym mowa w § 15. W pozostałych przypadkach podjęcie decyzji, o której mowa w § 16 ust. 1, wymaga uprzedniego pozyskania rekomendacji, o której mowa w § 15 ust. 4 oraz uchwały rady właściwego wydziału, o której mowa w § 16 ust. 2.
2. Rektor podejmuje decyzję awansową, o której mowa w ust. 1 zdanie pierwsze powyżej, po uprzednim poinformowaniu kierownika katedry, w której nauczyciel akademicki wykonuje swoje obowiązki oraz Dziekana właściwego wydziału. Przepisu § 16 ust. 2 nie stosuje się.
3. Zmiana stanowiska następuje z początkiem semestru następującego po semestrze, którym został złożony wniosek.

§ 14

1. Procedurę zmiany stanowiska w tej samej grupie lub zmiany na stanowisko w innej grupie pracowników rozpoczyna wniosek pracownika skierowany do Rektora (załącznik 3) wraz z załącznikami zawierającymi opis osiągnięć pracownika. Wniosek składa się we właściwej jednostce zgodnie z § 11 ust. 4, która zapewnia obieg, kompletność wniosku i przekazanie do właściwej jednostki w CSP.
2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1 należy złożyć nie później niż do 15 grudnia w przypadku gdy wnioskowana zmiana stanowiska miała by nastąpić od semestru letniego lub 1 czerwca w przypadku, gdy wnioskowana zmiana stanowiska miała by nastąpić od semestru zimowego. W szczególnych przypadkach kierując się interesem Uczelni Rektor może wskazać inny, niż zdaniu poprzednim, termin zmiany stanowiska.

3. Dziekan wydziału albo Dziekan ds. Kształcenia kompletną dokumentację wniosku przekazuje do właściwej jednostki w CSP dołączając pismo przewodnie do Rektora o zgodę na wszczęcie procedury wewnętrznej.
4. Pismo przewodnie wraz z wnioskiem pracownika podlega rozpatrzeniu przez powołany przez Rektora Zespół ds. awansów w procedurze wewnętrznej, o którym mowa w § 15 z zastrzeżeniem § 14 ust. 1 zdanie pierwsze.

§ 15

1. W skład Zespołu ds. awansów w procedurze wewnętrznej, zwanego dalej Zespołem, wchodzi:
 - 1) Prorektor właściwy ds. nauki jako przewodniczący;
 - 2) Prorektor właściwy ds. studenckich i kształcenia, jako zastępca przewodniczącego;
 - 3) co najmniej po jednym nauczycielu akademickim z każdego wydziału.
2. W miarę możliwości w składzie Zespołu powinna być zachowana reprezentatywna równowaga płci z zachowaniem kryterium jakości i kwalifikacji w zgodzie z założeniami Europejskiej Karty Naukowca.
3. Poza członkami Zespołu, w jego posiedzeniach mogą uczestniczyć również osoby zaproszone przez Przewodniczącego, jeżeli uzna on ich udział za uzasadniony. W szczególności Przewodniczący zaprasza na posiedzenia Dziekana właściwego Wydziału, a jeśli wniosek dotyczy grupy pracowników dydaktycznych także Dziekana ds. Kształcenia i Dziekana Filii, jeśli procedura dotyczy pracownika wykonującego pracę w Filii.
4. Zespół rozpatruje wnioski w terminie nie dłuższym niż 30 dni od jego otrzymania i przedstawia Rektorowi rekomendację. W okresie od 1 lipca do 30 września nie zwołuje się posiedzeń Zespołu.
5. Ocena Zespołu, w zakresie dorobku i jego jakości oraz perspektyw dalszego rozwoju nauczyciela akademickiego ma charakter oceny eksperckiej, uwzględniającej specyfikę dyscypliny lub dyscyplin, w których pracownik realizuje swoją aktywność zawodową. Zasady opisane w § 3 są istotną podstawą dla analizy dorobku i oceny jego jakości.
6. Z posiedzeń Zespołu sporządza się skrócone protokoły zawierające co najmniej następujące informacje: listę wniosków, których dotyczy posiedzenie, imienną listę obecności oraz rekomendację Zespołu.
7. Rekomendacja, o której mowa w ust. 3 musi zawierać uzasadnienie stanowiska Zespołu.
8. Dokumentacja prac Zespołu jest przechowywana we właściwej jednostce w CSP.
9. Obsługę administracyjną Zespołu zapewnia Sekretarz – wyznaczony pracownik właściwej jednostki CSP.

§ 16

1. Rektor wyraża zgodę lub odmawia wyrażenia zgody na przeprowadzenie procedury wewnętrznej, po zapoznaniu się z rekomendacją Zespołu, o którym mowa w § 15.
2. W przypadku wyrażenia przez Rektora zgody na przeprowadzenie procedury wewnętrznej, w przypadku grupy pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych, wniosek wymaga zaopiniowania przez radę właściwego wydziału. Uchwała Rady wydziału wraz z wynikami głosowania przekazywana jest do akt sprawy do właściwej jednostki w CSP.
3. Rektor podejmuje decyzję dotyczącą zmiany stanowiska nauczyciela akademickiego po zapoznaniu

się z rekomendacją Zespołu oraz uchwałą rady wydziału, z zastrzeżeniem ust. 4 i 5.

4. Podejmując decyzję dotyczącą zmiany stanowiska, Rektor określa także trwały albo czasowy charakter tej zmiany. W drugim z przywołanych przypadków zmianę stanowiska uzależnia się od podpisania z wnioskodawcą porozumienia tymczasowo zmieniającego umowę o pracę, w którym to porozumieniu zawarte zostaną w szczególności:
 - 1) wskazanie okresu, na który zmiana ta następuje, nie dłuższego jednak niż 4 lata oraz
 - 2) zastrzeżenie, że po upływie okresu ustalonego porozumieniem obowiązujące staną się warunki pracy i płacy z okresu bezpośrednio poprzedzającego zawarcie tego porozumienia.
5. Zmiana stanowiska na stanowisko w grupie pracowników badawczych co do zasady ma charakter czasowy.
6. W wyjątkowych sytuacjach, uzasadnionych szczególną międzynarodową pozycją naukową kandydata udokumentowaną prestiżowymi osiągnięciami, nagrodami i grantami badawczymi, możliwe jest odstąpienie od zasady ogólnej określonej w ust. 5.

§ 17

W przypadku braku zgody Rektora na przeprowadzenie procedury wewnętrznej, nauczyciel akademicki może ponowić wniosek, o którym mowa w § 14, ust. 1 po upływie nie mniej niż 12 miesięcy od daty otrzymania decyzji Rektora.

Zatrudnienie nauczyciela akademickiego

§ 18

1. Protokół z przeprowadzonego postępowania konkursowego lub pozakonkursowego, wraz z pełną dokumentacją obejmującą także wniosek określający stanowisko, datę i okres zatrudnienia, przewodniczący komisji za pośrednictwem sekretarza przedstawia Rektorowi przez jednostkę właściwą CSP.
2. Rozstrzygnięcie konkursu nie jest równoznaczne z decyzją o zatrudnieniu.
3. Dokumenty pozostałych kandydatów biorących udział w postępowaniu konkursowym zostają trwale usunięte, niezwłocznie po zakończeniu procesu rekrutacji.
4. W przypadku pozytywnej decyzji Rektora dokumentacja konkursowa kandydata pozostaje w jednostce właściwej do spraw kadr i jest dołączona do akt osobowych kandydata.
5. Rektor, na podstawie złożonych dokumentów, o których mowa w ust. 1, podejmuje decyzję w sprawie nawiązania stosunku pracy.
6. Niezwłocznie po otrzymaniu informacji o wynikach konkursu jednostka właściwa CSP przekazuje ją, przy użyciu środków komunikacji elektronicznej, wszystkim kandydatom.

Przepisy końcowe

§ 19

1. Podejmując decyzję o zatrudnieniu nauczyciela akademickiego w danej grupie pracowników Rektor kieruje się interesem Uczelni.
2. Z zastrzeżeniem wymagań określonych w Ustawie i Statucie w wyjątkowych wypadkach, gdy

przemawia za tym ważny interes Uczelni, Rektor może uznać, że zasady opisane w § 3 Zarządzenia zostały spełnione w całości.

3. Obsługę administracyjną konkursów oraz procedur pozakonkursowych prowadzi jednostka właściwa CSP.
4. Nadzór and wykonaniem niniejszego zarządzenia powierza się Prorektorowi właściwemu ds. nauki.
5. W sprawach nieuregulowanych postanowieniami niniejszego Zarządzenia decyzje podejmuje Rektor.

§ 20

1. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od 1 października 2022 r.
2. Z dniem 1 października 2022 r. traci moc Zarządzenie Rektora nr 128/2020 z dnia 1 września 2020 r. w sprawie zatrudniania nauczycieli.
3. Do wniosków o zatrudnienie oraz wniosków o zmianę stanowiska w ramach trwającego stosunku pracy, złożonych przed dniem wejścia w życie niniejszego zarządzenia, stosuje się przepisy dotychczasowe.
4. W sprawach nieuregulowanych niniejszym zarządzeniem stosuje się *Politykę OTM-R*.

Rektor

Prof. dr hab. Andrzej Kaleta