

**REGULAMIN**  
**OTWARTEJ, TRANSPARENTNEJ I MERYTORYCZNEJ**  
**POLITYKI REKRUTACJI PRACOWNIKÓW**  
**W UNIWERSYTECIE MARIII CURIE-SKŁODOWSKIEJ W LUBLINIE**

**SPIS TREŚCI**

**I. Wstęp**

**II. Przepisy ogólne (§ 1 – § 3)**

**III. Przepisy wspólne (§ 4 – § 7)**

**IV. Nauczyciele akademicki (§ 8 – § 13)**

**V. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi (§ 14)**

**VI. Postanowienia końcowe**

**I. Wstęp**

Polityka otwartej, transparentnej i merytorycznej rekrutacji pracowników Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie zawarta w treści niniejszego regulaminu stanowi narzędzie realizacji misji i strategii rozwoju Uniwersytetu w obszarze kadrowym i zobowiązań wynikających z przyznanego wyróżnienia HR Excellence in Research.

**II. Przepisy ogólne**

1. Regulamin niniejszy określa kluczowe kierunki działań władz Uniwersytetu w zakresie polityki personalnej, zmierzające do ustalenia otwartych, przejrzystych oraz porównywalnych na płaszczyźnie międzynarodowej procedur doboru kadr i rekrutacji, a także stworzenia stabilnego potencjału intelektualnego Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, zapewnienia warunków rozwoju zawodowego, zwiększenia atrakcyjności kariery naukowej oraz wspierania mobilności pracowników i wysokiej jakości prowadzonych badań.
2. Regulamin dotyczy rekrutacji na wszystkie stanowiska pracy w Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie oraz wszystkich potencjalnych kandydatów niezależnie od stopnia zaawansowania ich kariery zawodowej.

## § 1. Definicje

Użyte w niniejszym regulaminie określenia oznaczają:

- 1) **Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce** – ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2022 r. poz. 574, z późn. zm.),
- 2) **Kodeks pracy** - ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 2140, z późn. zm.),
- 3) **Statut** – Statut Uniwersytetu Marii Curie- Skłodowskiej w Lublinie,
- 4) **Uniwersytet** – Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie,
- 5) **nauczyciel akademicki** – osoba zatrudniona w Uniwersytecie na podstawie umowy o pracę w grupach pracowników: badawczych, badawczo-dydaktycznych lub dydaktycznych,
- 6) **pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi** – pracownicy zatrudnieni w Uniwersytecie na podstawie umowy o pracę w grupach pracowników: naukowo-technicznych, inżyniersko-technicznych, bibliotecznych (w tym pracownicy Archiwum i Muzeum), wydawnictwa, administracyjnych i obsługi,
- 7) **komisja rekrutacyjna** – zespół osób powołanych do wyłonienia kandydata na wakujące stanowisko,
- 8) **ogłoszenie konkursowe** – ogłoszenie o rekrutacji w ramach przeprowadzonego konkursu.

## § 2. Zasady ogólne polityki kadrowej Uniwersytetu

- 1) **zasada otwartości** – publikacja ogłoszenia konkursowego w sposób umożliwiający dotarcie do szerokiego grona zainteresowanych podmiotów w kraju i za granicą, ze stosownym wyprzedzeniem stwarzającym możliwość terminowego złożenia dokumentów aplikacyjnych,
- 2) **zasada przejrzystości** – jasny, przejrzysty dostęp do informacji związanych z ogłoszonym postępowaniem rekrutacyjnym, kryteriami wyboru kandydata, liczbą dostępnych stanowisk i informacji na temat wymaganych kwalifikacji, przyjętych kryteriów oceny oraz możliwości rozwoju zawodowego w Uniwersytecie, a także składu komisji konkursowej, etapów postępowania konkursowego, zasad ogłaszania wyników i możliwości złożenia odwołania w danym zakresie oraz zasad udostępniania dokumentacji w związku z prowadzoną rekrutacją w języku angielskim,
- 3) **zasada merytorycznej oceny posiadanych kompetencji** – obiektywna i merytoryczna ocena aplikujących kandydatów, uwzględniająca posiadany dorobek i kwalifikacje zawodowe kandydata, przeprowadzona stosownie do wymagań dla danego stanowiska pracy; wymagania kwalifikacyjne na określonym stanowisku powinny odpowiadać potrzebom tego stanowiska, a tworzenie nadmiernych barier w przyjęciu do pracy jest zakazane,

- 4) **zasada równości w postępowaniu rekrutacyjnym i zatrudnieniu** – Uniwersytet nie akceptuje żadnej formy dyskryminacji, w szczególności ze względu na: płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe, społeczne, religię, wyznanie, orientację seksualną, niepełnosprawność, przekonania polityczne, status społeczny, rodzinny lub materialny,
- 5) **zasada poufności i ochrony danych osobowych** – postępowanie rekrutacyjne przeprowadza się z poszanowaniem zasady poufności i ochrony przetwarzanych danych osobowych,
- 6) **zasada dostępności komunikacyjnej i informacyjnej** – umożliwienie wzięcia udziału w procesie rekrutacyjnym osobom ze szczególnymi potrzebami oraz informowanie wszystkich aplikujących o rekrutacji, w szczególności o zakwalifikowaniu lub niezakwalifikowaniu do kolejnego etapu postępowania rekrutacyjnego oraz o terminie, miejscu i godzinie rozmowy kwalifikacyjnej (jeżeli taka została przewidziana), w sposób zapewniający efektywną komunikację, tj. telefonicznie lub za pośrednictwem poczty elektronicznej.

### **§ 3. Cele polityki kadrowej Uniwersytetu**

Głównym celem polityki kadrowej Uniwersytetu jest stworzenie systemu rekrutacji zapewniającego pozyskanie najlepszych kandydatów poprzez określenie zasad i standardów przyjmowania do pracy zarówno nauczycieli akademickich, jak i osób niebędących nauczycielami akademickimi, w szczególności realizowanego poprzez:

- 1) zapewnienie przejrzystych i porównywalnych na płaszczyźnie międzynarodowej zasad procesu rekrutacji pracowników Uniwersytetu oraz równego traktowania aplikujących kandydatów,
- 2) podejmowanie aktywności zmierzającej do pozyskania wybitnych naukowców z kraju i z zagranicy, nawiązujących stałe lub czasowe zatrudnienie w Uniwersytecie oraz stworzenie przyjaznych naukowcom warunków rozwoju naukowego,
- 3) utrzymanie i podnoszenie poziomu nauczania oraz badań naukowych, pozwalających osiągnąć wysoki prestiż Uniwersytetu w kraju i za granicą,
- 4) zapewnienie stabilności zatrudnienia pracowników Uniwersytetu oraz elastyczności ścieżek rozwoju kariery zawodowej,
- 5) udział w krajowych i międzynarodowych programach strategicznych mających na celu systemowe podnoszenie kwalifikacji kadry Uniwersytetu,
- 6) wyznaczanie kierunków polityki motywacyjnej pracowników Uniwersytetu, przy jednoczesnym poszanowaniu zasady efektywności finansowej Uniwersytetu, wspieranie pracowników ubiegających się o granty i projekty finansowane ze środków zewnętrznych na etapie aplikowania, prowadzenia oraz rozliczania grantów i projektów,
- 7) poszanowanie zasady równego traktowania wszystkich kandydatów,

- 8) dbałość o zrównoważoną reprezentację osób odmiennej płci w różnego rodzaju komisjach, zespołach eksperckich czy organach kolegialnych Uniwersytetu,
- 9) propagowanie sprawiedliwego i równego traktowania w obrębie Uniwersytetu oraz poprawa ogólnej jakości środowiska pracy, a także zapewnienie poufnej pomocy w rozwiązywaniu konfliktów związanych z pracą oraz powstałych sporów i zgłaszanych skarg, a także powołanie rzecznika praw akademickich,
- 10) rozwój dyscyplin naukowych zgodnie z planem ich rozwoju realizowanym w instytutach oraz sporządzanie w ramach wydziałów i innych jednostek organizacyjnych Uniwersytetu zakresu planowanych i realizowanych godzin zajęć dydaktycznych, przy optymalnym wykorzystaniu zasobów kadrowych,
- 11) ciągle podnoszenie jakości dydaktyki, przy uwzględnieniu potrzeb kształcenia na różnych poziomach i w różnych formach przekazu dydaktycznego, w tym w językach obcych oraz z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość, a także promowanie najwyższej jakości merytorycznej prowadzonych zajęć, zgodnie z najnowszymi ustaleniami naukowymi oraz nagradzanie innowacyjności w tym obszarze,
- 12) podnoszenie efektywności i jakości pracy, ujednoczenie oraz uporządkowanie standardów pracy, optymalnego wykorzystania wiedzy i umiejętności pracowników, kształtowanie postaw prorozwojowych pracowników poprzez poddawanie pracowników okresowej lub dodatkowej ocenie pracowniczej,
- 13) stosowanie przez Uniwersytet kryteriów okresowej lub dodatkowej oceny w procedurze awansowej pracowników zgodnych z wymaganiami i zakresem obowiązków na danym stanowisku pracy, a w przypadku nauczycieli akademickich także oceny wykonywania ich obowiązków (ze szczególnym uwzględnieniem osiągnięć naukowych w danej dyscyplinie naukowej w grupie pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych), przeprowadzanej przez organ kolegialny z uwzględnieniem kryteriów i w trybie wskazanym w przepisach wewnętrznych Uniwersytetu,
- 14) ustalanie wynagrodzenia zasadniczego pracowników na poziomie nie niższym niż przewidują to przepisy prawa powszechnie obowiązującego oraz regulacje wewnętrzne obowiązujące w Uniwersytecie; podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego uzależnione jest od możliwości finansowych Uniwersytetu i opiera się na osiągnięciach pracownika, zaś w przypadku nauczycieli akademickich na osiągnięciach w zakresie działalności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej,
- 15) zmniejszenie do minimum obciążeń administracyjnych związanych z procesem rekrutacji, w szczególności poprzez wprowadzenie jednolitego wzoru ogłoszenia konkursowego w Uniwersytecie i możliwość składania aplikacji osobiście, drogą pocztową lub w wersji elektronicznej, za pomocą środków porozumiewania się na odległość i zapewnienie

kandydatom z zagranicy dostępu do ogłoszenia konkursowego sporządzonego w języku angielskim,

- 16) kreowanie wizerunku Uniwersytetu jako pracodawcy atrakcyjnego w Polsce i za granicą,
- 17) zachęcanie najlepszych absolwentów, posiadających predyspozycje naukowe, do podejmowania kształcenia w Szkołach Doktorskich Uniwersytetu, z perspektywą zatrudnienia po uzyskaniu stopnia doktora.

### **III. Przepisy wspólne**

#### **(nauczyciele akademicy i pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi)**

#### **§ 4. Zasady rekrutacji pracowników Uniwersytetu**

1. Postępowanie rekrutacyjne w Uniwersytecie odbywa się w sposób otwarty, przejrzysty (zapewniający wsparcie aplikującym kandydatom) oraz dostosowany do rodzaju oferowanego stanowiska.
2. Procedura rekrutacyjna prowadzona jest zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi Uniwersytetu oraz z poszanowaniem standardów międzynarodowych, zaś w przypadku nauczycieli akademickich z uwzględnieniem wytycznych Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.
3. Z chwilą nawiązania stosunku pracy pracowników Uniwersytetu uznaje się za profesjonalistów.
4. Jakakolwiek postać dyskryminacji w Uniwersytecie jest zakazana, zarówno na etapie rekrutacji, jak i w trakcie zatrudnienia, w szczególności poprzez przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię, wyznanie, orientację seksualną, niepełnosprawność, przekonania polityczne, status społeczny czy sytuację rodzinną lub majątkową.
5. Zasady dotyczące przeciwdziałania wszelkim formom mobbingu i dyskryminacji w Uniwersytecie określa odrębne zarządzenie Rektora.
6. Uniwersytet dąży do realizacji zrównoważonego zatrudniania zarówno kobiet, jak i mężczyzn na stanowiskach pracy, w tym osób pełniących funkcje kierownicze lub opiekunów naukowych, z poszanowaniem rodzaju i stopnia kwalifikacji posiadanych przez kandydatów.
7. Uniwersytet nie określa żadnych szczególnych wymagań w odniesieniu do obywatelstwa lub kraju zamieszkania aplikującego kandydata.
8. Kandydaci pochodzący spoza Unii Europejskiej, bądź posiadający dyplom potwierdzający uzyskane wykształcenie lub/i posiadane kwalifikacje wydany za granicą muszą spełniać wymogi określone przepisami prawa powszechnie obowiązującego w Rzeczypospolitej Polskiej.

9. Poza wyjątkami określonymi w powszechnie obowiązujących przepisach prawa oraz w treści niniejszego regulaminu i innych przepisach wewnętrznych Uniwersytetu nawiązanie stosunku pracy w Uniwersytecie po raz pierwszy następuje po przeprowadzeniu procedury konkursowej.
10. Ogłoszenie o konkursie powinno zawierać informacje w szczególności dotyczące: opisu stanowiska, zadań i miejsca świadczenia pracy, opisu stawianych wymagań i oczekiwań co do posiadanej wiedzy oraz uzyskanych kwalifikacji, zakresu wymaganej dokumentacji, którą powinien złożyć aplikujący kandydat, terminu zgłaszania kandydatur/dokumentów, planowanego termin rozstrzygnięcia konkursu w przypadku konkursu na stanowisko w grupie nauczycieli akademickich, wymaganych klauzul przewidzianych odpowiednimi przepisami prawa oraz danych kontaktowych osoby udzielającej informacji dotyczącej konkursu, ewentualnie inne informacje o istotnym znaczeniu dla kandydata, dotyczące np. rodzaju umowy o pracę, wymiaru etatu oraz sposobu składania aplikacji konkursowych (osobiście, drogą pocztową, w wersji elektronicznej).
11. Informacje zamieszczane w ogłoszeniu konkursowym powinny być zwięzłe, zawierać kompletną listę wymaganych dokumentów, zaś obciążenia administracyjne powinny być ograniczone do minimum, a opis kwalifikacji i kompetencji nie może zawierać zbędnych i zawyżonych wymagań na dane stanowisko.
12. Informację o konkursie oraz jego wyniku wraz z uzasadnieniem na stanowisko w grupie nauczycieli akademickich udostępnia się w terminie 30 dni odpowiednio przed konkursem oraz po jego zakończeniu w BIP na stronach podmiotowych Uniwersytetu i ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki.
13. Informacje o konkursie w grupie nauczycieli akademickich Uniwersytetu udostępnia się także w języku angielskim na stronach internetowych Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców, przeznaczonym do publikacji ofert pracy dla naukowców w terminie do 30 dni przed konkursem.
14. Ogłoszenie o konkursie w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zamieszcza się na stronach podmiotowych Uniwersytetu oraz w inny zwyczajowo przyjęty sposób. Termin składania dokumentów aplikacyjnych nie może być krótszy niż 14 dni od dnia opublikowania ogłoszenia.
15. Zaleca się, by wybór kandydatów składał się z dwóch etapów, tj. oceny posiadanych kwalifikacji i osiągnięć zawodowych przeprowadzanej na podstawie złożonej przez aplikującego kandydata dokumentacji oraz oceny kandydata dokonanej w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej. Dopuszcza się przeprowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej za pośrednictwem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, tj. za pośrednictwem tele- lub wideokonferencji, zgodnie z zasadami obowiązującymi w Uniwersytecie, z zastrzeżeniem, że istnieje techniczna możliwość jej przeprowadzenia.
16. Członkowie komisji rekrutacyjnych oraz osoby zaangażowane w prowadzone postępowanie konkursowe zobowiązani są przestrzegać obowiązujących przepisów prawa, regulacji

wewnętrznych Uniwersytetu, a w przypadku nauczycieli akademickich także zasad określonych w Europejskiej Karcie Naukowca oraz Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

17. Komisja rekrutacyjna na stanowiska nauczycieli akademickich powinna składać się z osób reprezentujących różnorodne kwalifikacje oraz posiadających stosowne doświadczenie zawodowe, w tym w przeprowadzaniu oceny kandydatów.
18. Szczegółowe zasady powołania komisji rekrutacyjnych, ich skład oraz tryb działania określa Statut oraz odrębne zarządzenia Rektora.
19. W przypadku konkursu na stanowisko finansowane ze źródeł zewnętrznych (np. grantowych czy projektowych) informacja o konkursie udostępniana jest publicznie zgodnie z wytycznymi programu lub projektu, w odpowiednim terminie umożliwiającym złożenie oferty aplikacyjnej.
20. Członkiem komisji rekrutacyjnej nie może być osoba, wobec której zachodzą wątpliwości co do jej bezstronności.
21. Członkowie komisji rekrutacyjnej zobowiązani są do zachowania w poufności informacji pozyskanych w toku postępowania konkursowego w celu ochrony prywatności aplikujących kandydatów i zagwarantowania obiektywnego oraz uczciwego procesu rekrutacji.
22. Członkowie komisji rekrutacyjnych posiadają stosowne upoważnienia do przetwarzania danych osobowych i szkolenia z zakresu ochrony danych osobowych oraz polityki rekrutacyjnej Uniwersytetu, a także wykazują się znajomością wymagań Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.
23. Na etapie składania dokumentów aplikacyjnych kandydat zobowiązany jest przedłożyć dokumenty niezbędne do przeprowadzenia obiektywnej weryfikacji i oceny jego kandydatury.
24. Na etapie postępowania rekrutacyjnego kandydat może złożyć kopię dokumentacji potwierdzającej uzyskane wykształcenie lub/i posiadane kwalifikacje. O ile ogłoszenie rekrutacyjne nie stanowi inaczej, oryginały dokumentacji potwierdzającej uzyskane wykształcenie i posiadane kwalifikacje wymagane są wyłącznie na etapie zatrudnienia. W sytuacji, gdy nie pozostaje to w sprzeczności z postanowieniami ogłoszonego konkursu oraz obowiązującymi przepisami prawa zaleca się, aby aplikujący miał możliwość złożenia stosownego oświadczenia, w treści którego zobowiąże się do dostarczenia oryginału dokumentów po zakończeniu procesu rekrutacji. Dostarczenie oryginałów dokumentacji, o której mowa w zdaniu pierwszym powyżej stanowi warunek zatrudnienia wybranego kandydata.
25. Do udziału w konkursie zostają dopuszczeni kandydaci, którzy złożyli kompletne oferty konkursowe (tj. zawierające wymagane dokumenty) w terminie określonym w ogłoszeniu konkursowym.
26. Informacje dotyczące postępowania konkursowego przekazywane są kandydatom w sposób skuteczny, tj. telefoniczne, za pośrednictwem poczty elektronicznej na podstawie danych wskazanych w dokumentacji konkursowej kandydata.

27. Uniwersytet zastrzega sobie prawo do skontaktowania się z wybranymi kandydatami, którzy spełniają wymogi konkursowe. Kandydaci powinni zostać poinformowani telefonicznie o dalszym procesie rekrutacji, w szczególności o terminie, miejscu i godzinie rozmowy kwalifikacyjnej, jeżeli taka została przewidziana. Termin rozmowy kwalifikacyjnej należy wyznaczyć z odpowiednim wyprzedzeniem, co pozwoli kandydatowi zaplanować podróż i przygotować się do rozmowy.
28. W przypadku, gdy żaden z kandydatów nie uzyskał pozytywnej opinii komisji rekrutacyjnej lub nie zgłosił się żaden kandydat w wyznaczonym terminie i konkurs nie został rozstrzygnięty, po uzyskaniu zgody Rektora, kanclerza lub właściwego prorektora ogłosić można nowy konkurs na określone stanowisko, na zasadach określonych w Statucie i innych przepisach wewnętrznych Uniwersytetu.
29. Odwołanie od negatywnej opinii komisji rekrutacyjnej składa się do Rektora wyłącznie w wersji elektronicznej, na adres poczty elektronicznej, z którego kandydat otrzymał informację zwrotną na temat niezakwalifikowania do dalszego etapu postępowania rekrutacyjnego. Odwołanie składa się w terminie 7 dni od daty otrzymania informacji, o której mowa w zdaniu pierwszym.
30. Informacja zwrotna dotycząca rozstrzygnięcia złożonego odwołania przesłana zostanie na adres poczty elektronicznej kandydata wskazany w aplikacji konkursowej.
31. Rozstrzygnięcia komisji rekrutacyjnej nie gwarantują zatrudnienia w Uniwersytecie. Decyzję o zatrudnieniu na stanowisku, którego dotyczyła procedura konkursowa, podejmuje Rektor, kanclerz lub właściwy prorektor.

#### **§ 5. Nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy w Uniwersytecie**

1. Pracownik Uniwersytetu może zostać zatrudniony w Uniwersytecie w wymiarze nieprzekraczającym jednego etatu.
2. Podstawę zatrudnienia w Uniwersytecie stanowi umowa o pracę. Stosunki pracy w Uniwersytecie rozwiązuje się zgodnie z przepisami prawa powszechnie obowiązującego, w szczególności postanowieniami ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Kodeksu pracy oraz aktami wewnętrznymi Uniwersytetu.
3. Zasady dotyczące sporządzania, zawierania i rejestracji umów cywilnoprawnych w Uniwersytecie określa odrębne zarządzenie Rektora.

#### **§ 6. System motywacyjny i polityka szkoleniowa pracowników Uniwersytetu oraz zmiana warunków zatrudnienia w czasie trwania stosunku pracy**

1. W Uniwersytecie funkcjonuje system motywacyjny, zachęcający pracowników do efektywnego wykonywania powierzonych obowiązków, w szczególności realizowany przez wykorzystanie instrumentów płacowych, obejmujących możliwość przyznania pracownikowi nagrody, dodatku,



premię czy bonusu, a także narzędzi pozapłacowych, takich jak pochwała, wyróżnienie, zmiana stanowiska pracy oraz wyposażenie pracownika w dodatkowe urządzenia do pracy, np. służbowy telefon komórkowy lub laptop.

2. Uniwersytet tworzy warunki umożliwiające:
  - 1) rozwój zawodowy pracownika oraz podnoszenie jego kwalifikacji zawodowych, w szczególności poprzez wsparcie kadry w uzyskaniu stopni i tytułów naukowych, finansowanie publikacji naukowych pracowników, wsparcie organizacyjne i finansowe konferencji naukowych, paneli dyskusyjnych oraz umożliwienie zdobycia doświadczenia w innych uczelniach wyższych.
  - 2) wsparcie pracowników w uzupełnianiu wiedzy, zdobywaniu określonych umiejętności i kompetencji niezbędnych do wykonywania pracy na danym stanowisku pracy, poprzez ich udział w różnych formach kształcenia, odbywających się z inicjatywy lub za zgodą Uniwersytetu, w szczególności poprzez organizowanie szkoleń dedykowanych pracownikom, ułatwiony dostęp do oferty edukacyjnej i naukowej Uniwersytetu (różnego rodzaju warsztatów, kursów językowych, studiów podyplomowych, seminariów i konferencji) oraz popieranie aktywności w ramach samokształcenia pracowniczego.
3. Szczegółowe zasady motywacji pracowników Uniwersytetu, a także zasady podnoszenia ich kwalifikacji zawodowych określają regulamin wynagradzania i odrębne zarządzenia Rektora.
4. Zmiana warunków zatrudnienia w szczególności może przybrać postać awansu stanowiskowego lub awansu płacowego, a także w przypadku nauczycieli akademickich, przeniesienia do innej grupy pracowników (badawczych, badawczo-dydaktycznych lub dydaktycznych) z zachowaniem dotychczasowego stanowiska zgodnie z § 84 Statutu.
5. Szczegółowe zasady awansowania pracowników Uniwersytetu oraz poddania pracowników okresowej czy dodatkowej ocenie określają Statut oraz odrębne zarządzenia Rektora.

### **§ 7. Wynagrodzenia pracowników Uniwersytetu**

1. W Uniwersytecie obowiązuje regulamin wynagradzania określający minimalne warunki, które muszą zostać spełnione przy zatrudnieniu na określonym stanowisku, w szczególności uwzględniające posiadane kwalifikacje, wykształcenie czy staż zawodowy.
2. Wynagrodzenia zasadnicze pracowników ustala się zgodnie z przepisami prawa powszechnie obowiązującego, w tym postanowieniami ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce i Kodeksu pracy, regulacjami wewnętrznymi Uniwersytetu, w szczególności regulaminem wynagradzania oraz z poszanowaniem zasady równego traktowania pracowników i zakazu dyskryminacji.
3. W przypadku podwyżek systemowych podział funduszy z przeznaczeniem na ich realizację oraz zasady przyznawania podwyżek każdorazowo określa porozumienie zawarte z organizacjami związków zawodowych działających w Uniwersytecie.

## **IV. Nauczyciele akademicki**

### **§ 8. Postępowanie rekrutacyjne**

1. Nawiązanie pierwszego stosunku pracy z nauczycielem akademickim, na czas nieokreślony lub czas określony dłuższy niż 3 miesiące, w wymiarze przekraczającym połowę pełnego wymiaru czasu pracy, następuje po przeprowadzeniu otwartego konkursu.
2. Pracownika w grupie nauczycieli akademickich zatrudnia się z dniem 1 lutego lub 1 października danego roku. W uzasadnionych przypadkach Rektor lub właściwy prorektor może dokonać zatrudnienia w trakcie trwania semestru.
3. Tryb i warunki przeprowadzenia konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego oraz zasady powoływania i działania komisji do spraw zatrudniania nauczycieli akademickich określa Statut oraz odrębne zarządzenie Rektora.

### **§ 9. Ocena kandydatów**

1. Konkursy na stanowisko w grupie nauczycieli akademickich mają charakter otwarty, przejrzysty, zaś ocena kandydatów obejmuje ocenę dorobku i kwalifikacji zawodowych kandydatów.
2. Ocena i dobór kandydatów dokonywana jest z poszanowaniem przepisów prawa powszechnie obowiązującego, regulacji wewnętrznych Uniwersytetu oraz z uwzględnieniem standardów Europejskiej Karty Naukowca, Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, dostępnych na stronie internetowej Uniwersytetu, w zakładce Akty Prawne.
3. W celu zapewnienia obiektywnego charakteru postępowania rekrutacyjnego postępowanie konkursowe jest dwuetapowe i obejmuje formalną weryfikację kandydatury (ocenę, czy kandydat spełnia kryteria określone w przepisach powszechnie obowiązujących, w szczególności w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Statucie oraz innych przepisach wewnętrznych Uniwersytetu, ogłoszeniu rekrutacyjnym, a także ocenę kompletności złożonych dokumentów) oraz etap oceny merytorycznej (tj. ustalenie spełnienia stawianych wymogów, posiadania dorobku i kwalifikacji adekwatnych do oczekiwań na danym stanowisku, zaś w przypadku uzyskania za granicą stopnia naukowego lub stopnia w zakresie sztuki bądź uzyskania za granicą określonego wykształcenia, ocena na temat możliwości uznania w Rzeczypospolitej Polskiej posiadanych przez kandydata dokumentów za równoważne odpowiednio z polskim dyplomem nadającym określony polski stopień naukowy lub stopień w zakresie sztuki bądź za równoważne z polskim dyplomem lub tytułem zawodowym).

4. Posiadane przez kandydata kwalifikacje poddawane są właściwej ocenie, w szczególności poprzez analizę rodzaju osiągnięć zdobytych na etapie procesu kształcenia, dotychczasowej ścieżki zawodowej oraz kariery naukowej.
5. W trakcie oceny kandydata, poza ogólną oceną posiadanego wykształcenia i doświadczenia, uwzględnić należy zakres potencjału naukowca, jego kreatywność i poziom niezależności. Dokonać należy oceny nie tylko ilościowej posiadanego dorobku, lecz także jakościowej (nie koncentrując się tylko na liczbie wydanych publikacji), biorąc pod uwagę osiągnięte wyniki dotychczasowej zróżnicowanej kariery zawodowej, posiadane umiejętności pracy w zespole, transferu wiedzy, zarządzania badaniami, zdolności językowe kandydata, jego innowacyjność, zaś w przypadku kandydatów posiadających doświadczenie w sektorze przemysłowym zwrócić należy uwagę na wkład w obszarze patentów, opracowań i wynalazków.
6. Przerwy w przebiegu kariery zawodowej czy odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie kandydata nie powinny być negatywnie oceniane, lecz postrzegane jako ewolucja lub cenny wkład w rozwój zawodowy kandydata zmierzającego wielowymiarową ścieżką kariery zawodowej.
7. Doświadczenie w zakresie mobilności krajowej (np. pobyt na innej uczelni wyższej lub w innym środowisku naukowym, tj. sektorze państwowym lub prywatnym) czy międzynarodowej, bądź też zmianę dyscypliny lub obszaru naukowego w początkowym, jak i późniejszym etapie kariery naukowej, a także doświadczenie w mobilności wirtualnej uznaje się za cenny wkład w rozwój zawodowy kandydata.
8. Postępowanie konkursowe umożliwia kandydatom składanie dokumentacji (życiorysów zawodowych) wspartych dowodami, odzwierciedlającymi posiadane osiągnięcia i kwalifikacje istotne z punktu widzenia stanowiska, którego dotyczy postępowanie.

#### **§ 10. Wyjątki od wymogu przeprowadzenia konkursu**

1. Konkurs w sprawie nawiązania z nauczycielem akademickim stosunku pracy w Uniwersytecie nie jest obligatoryjny w przypadkach:
  - 1) zatrudnienia nauczyciela akademickiego w wymiarze nieprzekraczającym połowy pełnego wymiaru czasu pracy,
  - 2) pierwszego zatrudnienia nauczyciela akademickiego na czas określony nie dłuższy niż 3 miesiące w wymiarze przekraczającym połowę pełnego wymiaru czasu pracy,
  - 3) innych niż wskazane w pkt 1-2 określonych w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce,
  - 4) ponownego zatrudnienia nauczyciela akademickiego, który rozwiązał stosunek pracy z Uniwersytetem z powodu skorzystania z uprawnień emerytalnych, zgodnie z § 78 ust. 2 pkt 6 Statutu.

2. Konkursu nie przeprowadza się w przypadku zmiany warunków zatrudnienia w czasie trwania stosunku pracy nauczyciela akademickiego w przypadku:
  - 1) przeniesienia do innej grupy pracowników (badawczych, badawczo-dydaktycznych lub dydaktycznych) z zachowaniem dotychczasowego stanowiska, zgodnie z § 84 Statutu,
  - 2) awansu stanowiskowego w ramach poszczególnych grup pracowników (badawczych, badawczo-dydaktycznych lub dydaktycznych), zgodnie z § 83 Statutu.

### **§ 11. Zatrudnienie nauczycieli akademickich**

1. Pierwsza umowa o pracę z nauczycielem akademickim w Uniwersytecie w pełnym wymiarze czasu pracy jest zawierana na czas nieokreślony albo określony na okres do 4 lat.
2. Do umowy o pracę zawartej z nauczycielem akademickim na czas określony na okres do 4 lat, o której mowa w ust. 1 oraz do zatrudniania na czas określony nauczycieli akademickich, dla których Uniwersytet nie jest podstawowym miejscem pracy, a także zatrudniania nauczycieli akademickich pobierających świadczenia emerytalne nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy dotyczące ograniczeń w zawieraniu umów pracę na czas określony.
3. Przy zatrudnieniu lub przedłużeniu zatrudnienia nauczyciela akademickiego, poza wymogami określonymi w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz postanowieniami Statutu, brane są pod uwagę następujące kryteria:
  - 1) na stanowisku badawczo-dydaktycznym: przedłużenie zatrudnienia powinno stanowić wsparcie dla dyscypliny ewaluowanej w Uniwersytecie do której wliczany jest kandydat, poprzez publikacje zaliczane do oceny parametrycznej dyscypliny, opublikowane lub w druku z afiliacją Uniwersytetu, a w przypadku osób zatrudnianych po raz pierwszy preferowanie kandydatów legitymujących się wysoko punktowanymi publikacjami z ostatnich 2 lat; aktywny udział na konferencjach o zasięgu krajowym i międzynarodowym; uzyskanie finansowania i realizacja projektów badawczych i innych grantów; posiadanie kompetencji i doświadczenia gwarantujących prawidłową realizację zajęć zgodne z funkcjonującymi programami studiów realizowanymi na wydziałach,
  - 2) na stanowisku badawczym: posiadanie istotnego dorobku naukowego w dyscyplinie ewaluowanej w Uniwersytecie, do której zaliczany będzie kandydat; szczegółowo udokumentowany dorobek badawczy wraz z wykazem uzyskanych projektów badawczych i innych grantów w dyscyplinie; aktywne prowadzenie działalności naukowej; uzyskanie środków na finansowanie etatu przez pozyskanie środków zewnętrznych na realizację projektów badawczych (zatrudnienie następuje na okres, na jaki przewidziane jest finansowanie kosztów wynagrodzenia wraz z pochodnymi ze środków zewnętrznych); w wyjątkowych przypadkach (np. uzasadniających potrzebę utrzymania dyscypliny) Rektor

może wyrazić zgodę na okresowe finansowanie kosztów utrzymania etatu badawczego ze środków Uniwersytetu,

- 3) na stanowisku dydaktycznym: wysoka ocena zajęć (wystawiona przez studentów, jeżeli kandydat takie zajęcia prowadził) i znaczące osiągnięcia dydaktyczne; posiadanie kompetencji i doświadczenia gwarantujących prawidłową realizację zajęć dydaktycznych; brak specjalisty do przeprowadzenia określonego rodzaju zajęć,
4. Przy zatrudnieniu lub przedłużeniu zatrudnienia nauczyciela akademickiego w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych lub dydaktycznych niezbędne jest posiadanie obciążenia dydaktycznego dla danego stanowiska przez jednostkę organizacyjną Uniwersytetu.

### **§ 12. Zatrudnienie nauczycieli akademickich**

#### **w wymiarze nieprzekraczającym połowy pełnego wymiaru czasu pracy**

1. Zatrudnienie nauczyciela akademickiego w wymiarze nieprzekraczającym połowy pełnego wymiaru czasu pracy, na czas określony lub nieokreślony, nie wymaga przeprowadzenia otwartego konkursu.
2. Zatrudnienie następuje na wniosek dyrektora instytutu (w przypadku nauczycieli akademickich z grupy pracowników badawczych), dyrektora instytutu po zasięgnięciu opinii dziekana (w przypadku nauczycieli akademickich z grupy pracowników badawczo-dydaktycznych), dziekana wydziału lub kierownika ogólnouczelnianej jednostki organizacyjnej (w przypadku nauczycieli akademickich z grupy pracowników dydaktycznych), bądź z inicjatywy Rektora po zasięgnięciu opinii właściwego dyrektora instytutu i/lub dziekana.
3. Osoba składająca wniosek uzasadnia go pod kątem możliwości etatowych i finansowych jednostki organizacyjnej Uniwersytetu, w której planowane jest zatrudnienie nowego pracownika.
4. Przy zatrudnieniu lub przedłużeniu zatrudnienia nauczyciela akademickiego w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych lub dydaktycznych niezbędne jest posiadanie obciążenia dydaktycznego dla danego stanowiska przez jednostkę organizacyjną Uniwersytetu.

### **§ 13. Zatrudnienie emerytowanych nauczycieli akademickich**

#### **oraz status emerytowanego profesora Uniwersytetu**

1. Uwzględniając zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz pracowników poszczególnych grup pracowniczych, po skorzystaniu przez nauczyciela akademickiego z uprawnień emerytalnych może on kontynuować zatrudnienie w Uniwersytecie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony.
2. Zatrudnienie emerytowanego nauczyciela akademickiego w Uniwersytecie powinno być uzasadnione potrzebą przekazania kompetencji pracownikom z mniejszym doświadczeniem zawodowym lub potrzebą zapewnienia transferu kompetencji, kontynuacji projektów, działań

- badawczych lub badawczo-dydaktycznych rozpoczętych przed uzyskaniem uprawnień emerytalnych bądź koniecznością realizacji działań edukacyjnych Uniwersytetu, w szczególności realizowania lub organizowania specjalistycznych zajęć dydaktycznych.
3. Podejmując decyzję o zatrudnieniu emerytowanego nauczyciela akademickiego w Uniwersytecie, należy kierować się także potrzebą zabezpieczenia odpowiedniego poziomu naukowego jednostki, jaki powinni wносить i rozwijać zatrudniani pracownicy tak, aby dyscyplina naukowa ewaluowana w Uniwersytecie reprezentowana przez daną jednostkę organizacyjną osiągała wymierne korzyści wynikające z zatrudnienia pracownika.
  4. Zatrudnienie emerytowanego nauczyciela akademickiego następuje na wniosek dyrektora instytutu (w przypadku nauczycieli akademickich z grupy pracowników badawczych), dyrektora instytutu po zasięgnięciu opinii dziekana (w przypadku nauczycieli akademickich z grupy pracowników badawczo-dydaktycznych), dziekana wydziału lub kierownika ogólnouczelnianej jednostki organizacyjnej (w przypadku nauczycieli akademickich z grupy pracowników dydaktycznych), bądź z inicjatywy Rektora po zasięgnięciu opinii właściwego dyrektora instytutu i/lub dziekana.
  5. Wniosek o zatrudnienie emerytowanego nauczyciela oraz dotyczący zmiany przynależności do grupy nauczycieli akademickich zawiera stosowne uzasadnienie dotyczące wnioskowanego zatrudnienia lub zmiany etatu, z uwzględnieniem przewidywanych korzyści oraz konsekwencji wynikających z dokonania powyższej zmiany.
  6. Uzasadnienie wnioskowanego zatrudnienia powinno zawierać szczegółową analizę osiągnięć badawczych, dydaktycznych oraz wszystkich kryteriów zawartych w Statucie.
  7. Dyrektor instytutu, dziekan wydziału lub kierownik ogólnouczelnianej jednostki organizacyjnej sporządzający uzasadnienie, odpowiada za przedstawione w nim argumenty, które będą uwzględnione przy wydawaniu ostatecznej decyzji o zatrudnieniu.
  8. Szczegółowe zasady oraz tryb zatrudniania w Uniwersytecie emerytowanych nauczycieli akademickich określa Statut oraz odrębne zarządzenie Rektora.
  9. Osobie, która była zatrudniona w Uniwersytecie na stanowisku profesora lub profesora uczelni, a która przeszła na emeryturę i nie jest pracownikiem Uniwersytetu, może być przyznany status emerytowanego profesora Uniwersytetu.
  10. Szczegółowe uprawnienia profesorów emerytowanych Uniwersytetu określa odrębne zarządzenie Rektora.

## **V. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi**

### **§ 14. Postępowanie rekrutacyjne i zatrudnienie**

1. Proces rekrutacyjny pracownika niebędącego nauczycielem akademickim może odbyć się w drodze postępowania konkursowego lub zgodnie z innymi przepisami wewnętrznymi obowiązującymi w Uniwersytecie.

2. Proces rekrutacyjny pracownika niebędącego nauczycielem akademickim obsługuje właściwa jednostka organizacyjna lub jednostka administracji za pośrednictwem Centrum Kadrowo-Płacowego.
3. Postępowanie konkursowe przeprowadza się na podstawie decyzji Rektora, kanclerza lub właściwego prorektora – podjętej z własnej inicjatywy, bądź na wniosek dyrektora instytutu, dziekana wydziału, kierownika jednostki organizacyjnej lub jednostki administracji wskazanej w regulaminie organizacyjnym Uniwersytetu.
4. Wniosek o przeprowadzenie konkursu musi zawierać informacje na temat uzasadnionych potrzeb kadrowych, stawianych kandydatowi wymagań, kompetencji i kwalifikacji.
5. Uniwersytet zatrudnia osoby posiadające stosowne umiejętności, kompetencje i kwalifikacje umożliwiające efektywną realizację obowiązków powierzonych na danym stanowisku pracy.
6. Wybór kandydata następuje na podstawie dostarczonej lub przesłanej przez niego dokumentacji i przeprowadzanej rozmowy kwalifikacyjnej.
7. Decyzję o zatrudnieniu lub o kontynuacji zatrudnienia pracownika niebędącego nauczycielem akademickim podejmuje Rektor, kanclerz lub właściwy prorektor z własnej inicjatywy, bądź na wniosek dyrektora instytutu, dziekana wydziału, kierownika jednostki organizacyjnej lub jednostki administracji wskazanej w regulaminie organizacyjnym Uniwersytetu.
8. Poza postępowaniem konkursowym nabór pracowników niebędących nauczycielami akademickimi na wolne i tworzone stanowiska pracy może odbywać się w trybie analizy złożonych ofert.
9. Informacja o poszukiwaniu kandydata na wolne i tworzone stanowisko pracy w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zamieszcza się na stronach podmiotowych Uniwersytetu oraz udostępnia w inny zwyczajowo przyjęty sposób.
10. Zatrudnienie pracownika niebędącego nauczycielem akademickim następuje na podstawie umowy o pracę zawartą najpierw na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy lub na czas określony, nieprzekraczający łącznie okresu 33 miesięcy i liczby trzech umów zawartych z jednym pracownikiem.
11. Po wyczerpaniu trybu, o którym mowa w ust. 10 powyżej, z pracownikiem niebędącym nauczycielem akademickim można zawrzeć umowę o pracę na czas nieokreślony.
12. W uzasadnionych przypadkach, wynikających z umiejętności, kompetencji i kwalifikacji kandydata, Rektor, kanclerz lub właściwy prorektor może podjąć decyzję o odstąpieniu od zawarcia umowy na okres próbny lub na czas określony.
13. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny możliwe jest jedynie w przypadku wykonywania przez pracownika pracy innego rodzaju lub po upływie 3 lat od ustania stosunku pracy, w przypadku pracownika podejmującego wykonywanie pracy tego samego rodzaju.

14. Szczegółowe zasady zatrudniania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi oraz zasady przeprowadzenia postępowania konkursowego, w tym powołania komisji rekrutacyjnej określa odrębne zarządzenie Rektora.
15. W sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników Uniwersytetu niebędących nauczycielami akademickimi, nieuregulowanych w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, stosuje się przepisy Kodeksu pracy.

#### **VI. Postanowienia końcowe**

1. W szczególnych przypadkach, uzasadnionych interesem Uniwersytetu, Rektor, a także za zgodą Rektora - kanclerz lub właściwy prorektor mogą podjąć decyzję dotyczącą zatrudnienia pracownika niebędącego nauczycielem akademickim z pominięciem postanowień niniejszego regulaminu.
2. W przypadkach, gdy zasady niniejszego regulaminu będą odbiegać od dotychczas obowiązujących w Uniwersytecie zasad, wskutek czego będą ograniczać możliwość utrzymania zatrudnienia na danym stanowisku pracy osób już zatrudnionych oraz ubiegających się o wznowienie zatrudnienia, nowe zasady stosowane będą z należytą rozważą i odpowiedzialnością.