



**UNIWERSYTET
IM. ADAMA MICKIEWICZA
W POZNANIU**

**Instytut Geografii Społeczno-Ekonomicznej
i Gospodarki Przestrzennej**

III.2.1. DZIAŁANIE

Wypracowanie i wdrożenie zasad i kierunków polityki kadrowej

do

**Planu wykonawczego
Strategii Rozwoju Instytutu**

Projekt opracowali:
dr inż. arch. Kamila Sikorska-Podyma
dr Marzena Walaszek
dr Robert Kudlak

Projekt przyjęty przez Radę
Instytutu Geografii Społeczno-Ekonomicznej
i Gospodarki Przestrzennej
dnia 27 lutego 2018 r.

POZNAŃ 2018

1. Podstawa prawna:

- 1.1.** Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym, Statut UAM, znowelizowana Strategia Rozwoju Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza na lata 2009–2019 z listopada 2013 r., Strategia Rozwoju Instytutu Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Gospodarki Przestrzennej.

2. Ogólne zasady polityki kadrowej:

- 2.1.** Polityka kadrowa powinna uwzględniać zmiany prawne dotyczące systemu nauki oraz szkolnictwa wyższego.
- 2.2.** Podstawą polityki kadrowej w dotychczas obowiązujących zasadach prawnych są plany dydaktyczne. Proponuje się opracowanie planów dydaktycznych zgodnych z obowiązującymi zasadami zatrudnienia. Plan taki powinien być przygotowany nie później niż jeden semestr przez rozpoczęciem kolejnego roku akademickiego i powinien być podawany do wiadomości pracowników.
- 2.3.** Dyrekcja Instytutu powinna podejmować systematyczne działania na rzecz zapewnienia pełnego etatu naukowego dla co najmniej jednego pracownika na jeden rok i płatnych urlopów naukowych dla dwóch pracowników.

3. Kierunki polityki kadrowej i zasady organizowania konkursów na etaty oraz ich rozstrzygania

Element polityki kadrowej:	Szczegółowe propozycje:
3.1. Plany nowych zatrudnień	3.1.1. Plan nowych zatrudnień powinien być przygotowywany w horyzoncie prognozy 3–5 lat, która powinna podlegać corocznej aktualizacji, z uwzględnieniem zmieniających się uwarunkowań prawno-organizacyjnych. 3.1.2. Wnioski o wyrażenie zgody przez Rektora na nowe zatrudnienie na podstawie umowy o pracę powinny być poprzedzone rzetelną analizą stanu kadrowego Instytutu w kontekście obecnych oraz prognozowanych obciążeń dydaktycznych, z uwzględnieniem dynamiki rozwoju sytuacji demograficznej kraju determinującej wielkość

Element polityki kadrowej:	Szczegółowe propozycje:
	rekrutacji, jak również analizą zapotrzebowania na kadrę naukowo-dydaktyczną w odniesieniu do bieżącej oraz planowanej oferty kształcenia Wydziału. 3.1.3. Zatrudnienie pracownika naukowo-dydaktycznego, naukowego lub dydaktycznego na Uniwersytecie po raz pierwszy powinno następować na podstawie umowy o pracę na czas określony, rozumianej jako roczny okres próbny, po tym czasie po uzyskaniu pozytywnej oceny pracy naukowo-dydaktycznej popartej pozytywną oceną bezpośredniego przełożonego pracownik powinien otrzymać możliwość dalszego zatrudnienia na czas nieokreślony, zaś w przypadku oceny negatywnej powinien zostać ogłoszony nowy otwarty konkurs na przedmiotowe stanowisko. Docelowe zatrudnienie na stanowisku adiunkta następuje na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W uzasadnionych przypadkach umowa o pracę może być zawarta na czas określony.
3.2. Zasady ogłaszania i przeprowadzania konkursów w procedurze zatrudnienia pracowników naukowo-dydaktycznych	3.2.1. Konkurs ogłasza się do Zakładu/Instytutu na podstawie decyzji Rady Instytutu poprzedzonej zgodą Rektora i Dziekana. 3.2.2. Warunki konkursu przygotowuje Kierownik Zakładu/Kierownicy Zakładów, a przyjmuje Rada Instytutu. 3.2.3. Kwalifikacje kandydatów określane w warunkach konkursu powinny nawiązywać do profilu i potrzeb zgłoszonych przez wspólne grono kierowników Zakładów i Dyрекcję (zwłaszcza Dyrektora ds. dydaktycznych). Muszą one być sformułowane maksymalnie szeroko, tak aby nie zawężyć wyboru oraz umożliwić jak największej liczbie kandydatów start w konkursie, z wyjątkiem sytuacji, w których zatrudnienie związane jest z koniecznością uzupełnienia braków w minimum kadrowym. Ogłoszenie konkursowe nie powinno zawierać żadnych specyficznych i szczegółowych kryteriów oraz wymagań ograniczających potencjalny wybór kandydata do jednej osoby. Obok spełnienia wymogów formalnych kandydat powinien: ✓ przedstawić swoje trzy prace pisemne (np. artykuły, rozdziały z monografii, <i>working papers</i>) lub projekty zawodowe, które podlegają ocenie komisji ✓ plan rozwoju zawodowego na kolejne 3-4 lata, ze względu na profil Instytutu,

Element polityki kadrowej:	Szczegółowe propozycje:
	3.2.4. Ogłoszenie konkursu następuje przez podanie informacji do wiadomości publicznej w sposób określony odrębnymi przepisami. Informacja na temat konkursu powinna trafić do jak największego grona odbiorców, aby umożliwić jak największej liczbie kandydatów złożenie dokumentów konkursowych. Ogłoszenie konkursowe zostanie przekazane do wydziałów o społeczno-ekonomicznym i geograficznym profilu badawczym innych uczelni w Polsce, instytutów badawczych (np. PAN) oraz innych tego typu organizacji. Kluczowym dla podniesienia potencjału naukowo-dydaktycznego Instytutu jest pozyskiwanie pracowników o wyróżniających się osiągnięciach naukowych, dydaktycznych oraz zawodowych, w tym wywodzących się z różnych ośrodków akademickich, w tym zagranicznych. 3.2.5. Prace Komisji, zgodnie z zapisami Statutu UAM, mogą być prowadzone pod warunkiem, że bierze w niej udział jej przewodniczący i co najmniej trzech członków. W skład komisji konkursowej wchodzi: przedstawiciel dyrekcji Instytutu, kierownik Zakładu, do którego ma być przydzielony pracownik, co najmniej jeden przedstawiciel samodzielnych pracowników nauki oraz co najmniej jeden przedstawiciel adiunktów. Przewodniczącym komisji jest dyrektor Instytutu lub wskazany przez niego zastępca. Postulowana jest rotacyjność składu komisji konkursowej (samodzielny pracownik i adiunkt). Skład Komisji przyjmuje Rada Instytutu wraz z warunkami konkursu. 3.2.6. Wyniki pracy Komisji opiniuje Rada Instytutu i przekazuje do zaopiniowania Radzie Wydziału. Decyzje o zatrudnieniu podejmuje Rektor.
3.3. Przedłużenia etatów	3.3.1. W przypadku osób, którym kończy się okres zatrudnienia i nie zdołały w tym okresie wypełnić warunków awansu zawodowego, możliwe będzie przedłużenie zatrudnienia na kolejny rok na zasadach określonych na WNGiG w przypadku spełnienia następujących warunków: ✓ występowania nadwyżki obciążeń dydaktycznych, które te osoby mogłyby podjąć, ✓ uzyskania pozytywnej opinii kierownika Zakładu dotyczącej możliwości ukończenia pracy

Element polityki kadrowej:	Szczegółowe propozycje:
	gwarantującej awans zawodowy w okresie przedłużenia zatrudnienia, ✓ zaprezentowania postępów w zakresie przygotowywania pracy na stopień/tytuł naukowy na zebraniu ogólnoinstytutowym, ✓ pozytywnej opinii rady naukowej Instytutu uzyskanej po zebraniu i prezentacji wskazanej w ppkt. 3.3.1.c. Rada naukowa Instytutu, obok prezentacji i przebiegu dyskusji na zebraniu ogólnym, ocenia autoreferat przygotowany przez osobę wnioskującą o przedłużenie zatrudnienia. Autoreferat powinien zawierać osiągnięcia naukowe, dydaktyczne oraz organizacyjne kandydata. 3.3.2. W przypadku osób, które nie uzyskały awansu zawodowego i starających się o kolejne przedłużenie zatrudnienia (1/2 etatu wykładowcy akademickiego powiązanego z obowiązkami organizacyjnymi, zgodnie z zasadami WNGiG), mogą one wnioskować o dalsze przedłużenie pod warunkiem wszczęcia procedury habilitacyjnej przez Centralną Komisję ds. Tytułów i Stopni (lub inne ciało właściwe do przeprowadzania tej procedury) lub występowanie potrzeb dydaktycznych i organizacyjnych Instytutu nie wpływających na możliwość podjęcia innych decyzji kadrowych. 3.3.3. Pracownicy, którzy nie uzyskają przedłużenia etatu na potrzeby dokończenia pracy na stopień naukowy będący warunkiem awansu zawodowego, mogą podjąć zatrudnienie finansowane ze źródeł zewnętrznych (np. NCN, NCBiR, inne).