

POLITYKA KADROWA
DLA PRACOWNIKÓW BĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI
Wyższej Szkoły Inżynierii i Zdrowia w Warszawie

W niniejszej Polityce kadrowej określone zostały:

- grupy stanowisk, na jakich zatrudniani są nauczyciele akademicy,
- szczegółowe kryteria przy zatrudnianiu nauczycieli akademickich,
- procedury obowiązujące przy nawiązywaniu stosunku pracy z nauczycielem akademickim,
- procedury obowiązujące nauczycieli akademickich przy składaniu oświadczeń wymaganych przepisami ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*,
- procedury wsparcia i motywowania ścieżek karier akademickich,
- procedury obowiązujące przy awansowaniu nauczyciela akademickiego,
- procedury obowiązujące przy zmianie grupy i/ lub stanowiska nauczyciela akademickiego,
- procedury obowiązujące przy zawarciu kolejnej umowy o pracę z nauczycielem akademickim,
- procedury obowiązujące przy udzielaniu nauczycielom akademickim zgody na dodatkowe zatrudnienie,
- procedury obowiązujące przy rozwiązywaniu stosunku pracy.

§ 1

1. Rektor Wyższej Szkoły Inżynierii i Zdrowia w Warszawie, zwanej dalej Uczelnią, na bieżąco monitoruje spełnienie przez Uczelnię warunków prowadzenia studiów określonych w art. 73 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - *Prawo o szkolnictwie wyższym*.
2. W przypadku kierunków już prowadzonych Rektor dba, aby poziom zatrudnienia nauczycieli akademickich w Uczelni, jako podstawowym miejscu pracy, nie spadł poniżej poziomu 50%.
3. Rektor dbając o jakość prowadzonego kształcenia, a także skuteczność realizacji programu studiów, w tym uzyskiwania przez studentów kierunkowych efektów uczenia się, dobiera nauczycieli akademickich mając na uwadze ich poziom kompetencji oraz dotychczas zdobyte doświadczenie dydaktyczne i zawodowe.
4. Działania w zakresie polityki kadrowej stanowią poziom strategiczny zarządzenia Uczelnią w obszarach tj.: planowanie i nabór na poszczególne stanowiska, rozwój ścieżek kariery akademickiej oraz utrzymanie zatrudnienia nauczycieli akademickich, dzięki wypracowanemu systemowi wynagradzania i motywowania.

5. W Uczelni obowiązuje Regulamin wynagradzania, który reguluje poziom wynagradzania na poszczególnych stanowiskach pracy.

§ 2

1. Nauczyciele akademicy są zatrudniani w Uczelni w następujących grupach pracowników:
 - a) badawczo – dydaktyczni,
 - b) dydaktyczni.
2. Pracownicy badawczo-dydaktyczni są zatrudniani na następujących stanowiskach:
 - profesora,
 - profesora uczelni [osoba posiadająca co najmniej stopień doktora oraz znaczące osiągnięcia naukowe, artystyczne lub dydaktyczne],
 - adiunkta [osoba posiadająca co najmniej stopień doktora],
 - asystenta [stopień zawodowy magistra lub wykonujący zawód, o którym mowa w art. 68 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, zwanej dalej Ustawą].
3. Pracownicy dydaktyczni są zatrudniani na następujących stanowiskach:
 - profesora,
 - profesora uczelni [osoba posiadająca co najmniej stopień doktora oraz znaczące osiągnięcia dydaktyczne lub zawodowe],
 - adiunkta [osoba posiadająca co najmniej stopień doktora],
 - asystent/ instruktor [stopień zawodowy magistra lub wykonujący zawód, o którym mowa w art. 68 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, zwanej dalej Ustawą].

§ 3

1. Kryteria brane pod uwagę przy zatrudnianiu nauczycieli akademickich na poszczególne stanowiska z grupy pracowników badawczo-dydaktycznych:
 - a) Kryteria przy zatrudnianiu na stanowisku profesora:
 - tytuł profesora;
 - dorobek naukowy: punktowane publikacje naukowe; uczestnictwo w krajowych i międzynarodowych konferencjach/ sympozjach; udział w pracach wdrożeniowych z zakresu rozwiązań projektowych i/ lub technologicznych [warunek kluczowy przy zaliczeniu do kierunków kończących się uzyskaniem stopnia zawodowego inżyniera i/ lub magistra inżyniera]; kierowanie lub udokumentowany udział w projektach badawczo-rozwojowych w zakresie dyscyplin naukowych właściwych dla prowadzonych w Uczelni studiów;

- dorobek dydaktyczny: prowadzenie zajęć autorskich w zakresie właściwym dla przyporządkowanych modułów; promotorstwo prac, w tym udział w co najmniej jednym postępowaniu w sprawie nadania stopniu doktora.
- b) Kryteria przy zatrudnianiu na stanowisku profesora uczelni:
- stopień naukowy: doktora lub doktora habilitowanego;
 - dorobek naukowy: punktowane publikacje naukowe; uczestnictwo w krajowych i międzynarodowych konferencjach/ sympozjach; udział w pracach wdrożeniowych z zakresu rozwiązań projektowych i/ lub technologicznych [warunek premiujący przy zaliczeniu do kierunków kończących się uzyskaniem stopnia zawodowego inżyniera i/ lub magistra inżyniera]; udokumentowany udział w projektach badawczo-rozwojowych w zakresie dyscyplin naukowych właściwych dla prowadzonych w Uczelni studiów; udział w krajowych lub zagranicznych stażach naukowych i/ lub międzynarodowych programach wymiany akademickiej;
 - dorobek dydaktyczny: prowadzenie zajęć autorskich w zakresie właściwym dla przyporządkowanych modułów; promotorstwo prac, w tym co najmniej 5-letnie doświadczenie w opiece naukowej prac magisterskich.
- c) Kryteria przy zatrudnianiu na stanowisko adiunkta:
- stopień naukowy: doktora;
 - dorobek naukowy: zdefiniowany obszar pracy naukowej w zakresie dyscyplin naukowych właściwych dla prowadzonych w Uczelni studiów; wartościowy dorobek naukowy, w tym również publikacje w czasopiśmie naukowych o zasięgu krajowym i/ lub zagranicznym; uczestnictwo w krajowych konferencjach/ sympozjach w zakresie dyscyplin naukowych właściwych dla prowadzonych w Uczelni studiów;
 - dorobek dydaktyczny: co najmniej 3-letnie doświadczenie w prowadzeniu zajęć dydaktycznych w zakresie właściwym dla przyporządkowanych modułów; promotorstwo prac, w tym co najmniej licencyjnych i/ lub inżynierskich [kryterium premiujące].
- d) Kryteria przy zatrudnianiu na stanowisko asystenta:
- tytuł zawodowy magistra lub wykonujący zawód, o którym mowa w art. 68 ust. 1 Ustawy;
 - dorobek naukowy – zdefiniowany obszar rozwoju naukowego w zakresie dyscyplin naukowych właściwych dla prowadzonych w Uczelni studiów; uczestnictwo w krajowych konferencjach/ sympozjach w zakresie dyscyplin naukowych właściwych dla prowadzonych w Uczelni studiów;
 - dorobek dydaktyczny: co najmniej 2-letnie doświadczenie w prowadzeniu zajęć dydaktycznych w zakresie właściwym dla przyporządkowanych modułów.

2. Kryteria brane pod uwagę przy zatrudnianiu nauczycieli akademickich na poszczególne stanowiska z grupy pracowników dydaktycznych:

a) Kryteria przy zatrudnianiu na stanowisku profesora:

- tytuł profesora;
- dorobek naukowy: punktowane publikacje naukowe; uczestnictwo w krajowych konferencjach/ sympozjach; udokumentowany udział w projektach badawczo-rozwojowych w zakresie dyscyplin naukowych właściwych dla prowadzonych w Uczelni studiów;
- dorobek dydaktyczny/ organizacyjny: co najmniej 5-letnie doświadczenie w prowadzeniu zajęć dydaktycznych w zakresie właściwym dla przyporządkowanych modułów; promotorstwo prac dyplomowych na studiach I i/ lub II stopnia; zaangażowanie w prace nad przygotowaniem programów studiów dla nowo uruchamianych kierunków;

b) Kryteria przy zatrudnianiu na stanowisku profesora uczelni:

- stopień naukowy: doktora lub doktora habilitowanego;
- dorobek naukowy: punktowane publikacje naukowe; uczestnictwo w krajowych konferencjach/ sympozjach; udział w krajowych lub zagranicznych stażach naukowych i/ lub międzynarodowych programach wymiany akademickiej;
- dorobek dydaktyczny/ organizacyjny: co najmniej 5-letnie doświadczenie w prowadzeniu zajęć dydaktycznych w zakresie właściwym dla przyporządkowanych modułów; promotorstwo prac dyplomowych na studiach I i/ lub II stopnia; zaangażowanie w prace nad udoskonaleniem metod dydaktycznych stosowanych w ramach szkolnictwa wyższego;

c) Kryteria przy zatrudnianiu na stanowisko adiunkta:

- stopień naukowy: doktora;
- dorobek dydaktyczny/ organizacyjny: zaangażowanie w działania organizacyjne na rzecz uczelni; zaangażowanie w prace nad przygotowaniem podstaw programowych modułów realizowanych na studiach I i/ lub II stopnia; co najmniej 3-letnie doświadczenie w prowadzeniu zajęć dydaktycznych w zakresie właściwym dla przyporządkowanych modułów; nieposzlakowana opinia o pracy w charakterze dydaktyka, potwierdzona wynikami ankietyzacji prowadzonej wśród studentów;
- dorobek zawodowy: co najmniej 5-letnie doświadczenie zawodowe zdobyte poza systemem szkolnictwa wyższego, i zbieżne z treściami programowymi modułów ujętych w pensum dydaktycznym.

e) Kryteria przy zatrudnianiu na stanowisko asystenta/ instruktora:

- co najmniej tytuł zawodowy magistra lub wykonujący zawód, o którym mowa w art. 68 ust. 1 Ustawy;

- dorobek dydaktyczny: co najmniej 3-letnie doświadczenie w prowadzeniu zajęć dydaktycznych w zakresie właściwym dla przyporządkowanych modułów;
 - dorobek zawodowy: co najmniej 5-letnie doświadczenie zawodowe zdobyte poza systemem szkolnictwa wyższego, i zbieżne z treściami programowymi modułów ujętych w pensum dydaktycznym.
3. Kryteria określone w pkt. 1 i 2 są uwzględniane również w procedurze awansowania nauczyciela akademickiego.

§ 4

1. Procedura obowiązująca przy nawiązywaniu stosunku pracy z nauczycielem akademickim:
- a) Kandydaci zainteresowani nawiązaniem stosunku pracy z Uczelnią zobowiązani są do złożenia dokumentów potwierdzających spełnienie warunków określonych w § 3 ust. 1 lub 2 wraz z formularzem dla kandydata stanowiącym **załącznik nr 1**.
 - b) Rektor, po zapoznaniu się ze złożonymi dokumentami dokonuje wstępnej oceny kandydatów i zaprasza wybrane osoby na rozmowę kwalifikacyjną, którą przeprowadza osobiście lub upoważnia inną osobę.
 - c) W dniu zawarcia umowy o pracę nauczyciel akademicki podpisuje następujące dokumenty:
 - kwestionariusz osobowy dla pracownika, **załącznik nr 2**,
 - kartę szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, po przeprowadzeniu instruktażu oraz sprawdzeniu wiadomości i umiejętności z zakresu wykonywania prac zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, **załącznik nr 3**,
 - informację o warunkach zatrudnienia, **załącznik nr 4**,
 - PIT-2 – oświadczenie pracownika dla celów obliczania miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, **załącznik nr 5**,
 - informację o prowadzeniu działalności gospodarczej przez nauczyciela akademickiego (o ile dotyczy), **załącznik nr 6**.

Dodatkowo:

- oświadczenie o zapoznaniu się z klauzulą informacyjną RODO, **załącznik nr 7**,
- upoważnienie do przetwarzania danych osobowych, **załącznik nr 8**,
- oświadczenie o zachowaniu poufności i zapoznaniu się z przepisami o ochronie danych osobowych, **załącznik nr 9**,
- oświadczenie w zakresie stosowania procedury antymobbingowej, **załącznik nr 10**,
- zgodę na przetwarzanie danych osobowych i wizerunku, **załącznik nr 11**,

- oświadczenie o zapoznaniu się z klauzulą informacyjną dotyczącą monitoringu wizyjnego, **załącznik nr 12.**

§ 5

1. Wszyscy nauczyciele akademicy są zobowiązani do złożenia oświadczenia potwierdzającego spełnienie wymogu określonego w art. 113 Ustawy, **załącznik nr 13,**
2. Nauczyciele akademicy zatrudniani w Uczelni w ramach stosunku pracy w grupie pracowników badawczo – dydaktycznych, zobowiązani są do złożenia oświadczeń o:
 - a) dziedzinie i dyscyplinie, w której prowadzona będzie działalność naukowa w Uczelni, **załącznik nr 14,**
 - b) wyrażeniu zgody na zaliczenie do liczby pracowników prowadzących działalność naukową w Uczelni, **załącznik nr 15.**
3. Oświadczenia, o którym mowa w ust. 2 pkt. a, nauczyciel akademicki składa w terminie 14 dni od dnia zatrudnienia, jednak nie później niż do dnia 31 grudnia roku, w którym został zatrudniony.
4. Oświadczenia można zmienić nie wcześniej niż po upływie 2 lat od dnia ich złożenia.
5. Cofnięcie zgody, o której mowa w ust. 2 pkt. b, odbywa się poprzez złożenie oświadczenia o wycofaniu zgody na zaliczenie do liczby pracowników prowadzących działalność naukową w Uczelni.
6. Do czasu cofnięcia zgody, bądź rozwiązania stosunku pracy, Uczelnia jest upoważniona do zaliczania pracownika do liczby pracowników prowadzących działalność naukową.
7. Oświadczenia, o których mowa w ust. 2 zatwierdza Rektor.
8. Dodatkowo każdy z pracowników pisemnie potwierdza zapoznanie się z zakresem oraz wymiarem obowiązków nauczyciela akademickiego:
 - w grupie pracowników badawczo dydaktycznych, **załącznik nr 16a.**
 - w grupie pracowników dydaktycznych, **załącznik nr 16b.**

§ 6

1. Uczelnia wspiera rozwój naukowy i zawodowy nauczycieli akademickich poprzez:
 - a) wsparcie organizacyjne i kadrowe w staraniach o środki na realizację projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych,
 - b) udostępnianie infrastruktury badawczej,
 - c) wsparcie w procesie publikacji efektów pracy naukowej przez Wydawnictwo Wyższej Szkoły Inżynierii i Zdrowia w Warszawie,
 - d) dofinansowanie – w miarę możliwości Uczelni – na realizację projektów [w tym publikacje] własnych lub zleconych przed podmioty zewnętrzne, które mają istotne znaczenie dla rozwoju Uczelni, a także zacieśnienia relacji z otoczeniem społeczno-gospodarczym,
 - e) dofinansowanie do pokrycia kosztów czynnego uczestnictwa w konferencjach i/ lub sympozjach naukowych,

- f) organizowanie szkoleń/ wykładów umożliwiających zdobywanie lub pogłębianie wiedzy i umiejętności z zakresu: organizacji i zarządzania badaniami, doskonalenia kompetencji dydaktycznych, unowocześnienia procesu kształcenia również dzięki wykorzystaniu najnowszych technologii.
2. W celu aktywizacji rozwoju naukowego i zawodowego swoich nauczycieli akademickich, Uczelnia tworzy systemy wsparcia finansowego, na które przeznaczają środki pochodzące przede wszystkim ze środków własnych.
 3. Wynagrodzenie jest trwałym mechanizmem motywującym do wzrostu jakości i efektywności świadczonej pracy, a przede wszystkim własnego rozwoju zawodowego. Łączy się to również z rozwojem pomiędzy grupami i/ lub stanowiskami pracowniczymi, co przekłada się w dalszej kolejności na awans i uzyskanie wyższego wynagrodzenia.
 4. Wynagrodzenie nauczycieli akademickich zatrudnianych w Uczelni jest zróżnicowane i uwarunkowane posiadanymi kwalifikacjami, wysokością obciążenia dydaktycznego, zaangażowaniem w działalność badawczo – rozwojową oraz organizacyjną na rzecz Uczelni.
 5. Podwyższanie wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 4 każdorazowo jest uzależnione od możliwości finansowych Uczelni oraz opiera się na systemie oceny osiągnięć nauczycieli akademickich w zakresie działalności dydaktycznej i naukowej.
 6. Podstawowe założenia ścieżek kariery akademickiej w Uczelni:
 - a) w przypadku ścieżki badawczo – dydaktycznej, jest to dążenie do tego, aby nauczyciele akademicy uzyskujący stabilność zatrudnienia w Uczelni mogli realizować i doskonalić się w zakresie działalności naukowej. Natomiast podwyższanie w ten sposób kompetencje zawodowe mogły być z powodzeniem wykorzystywane w działalności dydaktycznej;
 - b) w przypadku ścieżki dydaktycznej, jest to umożliwienie rozwoju zawodowego nauczycielom akademickim o znaczących osiągnięciach dydaktycznych w tym m.in.: o wyróżniających się działaniach na rzecz doskonalenia procesu dydaktycznego w Uczelni; publikacjach z zakresu metodyki nauczania w systemie szkolnictwa wyższego; a także realizacji obowiązków dydaktycznych na najwyższym poziomie.

§ 7

1. Procedura obowiązująca przy awansowaniu nauczyciela akademickiego:
 - 1) Decyzja o awansowaniu nauczyciela akademickiego pomiędzy stanowiskami lub określonymi grupami pracowników, podejmowana jest:
 - a) z inicjatywy Rektora
 - b) na podstawie pisemnego wniosku nauczyciela akademickiego oraz dokumentów potwierdzających spełnianie warunków określonych w § 3 ust. 1 lub 2.
 - 2) W przypadku awansowania i przejścia z grupy dydaktycznej do grupy badawczo – dydaktycznej nauczyciel akademicki zobowiązany jest do złożenia oświadczeń, o których mowa w § 5 ust. 2 pkt. a i b.

2. Rektor swoją decyzję o awansowaniu nauczyciela akademickiego podejmuje również w oparciu o:
 - a) wyniki ankietyzacji prowadzonej raz w semestrze wśród studentów, protokoły z hospitacji zajęć dydaktycznych, informację o zaangażowaniu w aktywizowanie studentów do rozwoju zawodowego; informację o zaangażowaniu w działania podejmowane na rzecz umacniania współpracy z przedstawicielami z otoczenia społeczno-gospodarczego; opinie członków Samorządu Studentów – w przypadku grupy dydaktycznej;
 - b) osiągnięcia naukowo-badawcze [w tym publikacje naukowe afiliowane na rzecz Uczelni oraz wartość finansową projektów badawczo-rozwojowych w zakresie dyscyplin naukowych właściwych dla prowadzonych w Uczelni studiów]; działania na rzecz umiędzynarodowienia Uczelni; organizowanie trwałej współpracy pomiędzy Uczelnią, a podmiotami z otoczenia społeczno-gospodarczego; organizowanie konferencji i seminariów naukowych; aktywizowanie studentów do rozwoju naukowego - w przypadku grupy badawczo – dydaktycznej.
3. Dostęp do stanowisk w grupie dydaktycznej uzależniony jest od możliwości zapewnienia godzin dydaktycznych w ramach pensum.

§ 8

1. Procedura obowiązująca przy zmianie grupy i/ lub stanowiska nauczyciela akademickiego:
 - a) W przypadku zmiany stanowiska w ramach tej samej lub dwóch innych grup pracowniczych nauczyciel akademicki zobowiązany jest do złożenia pisemnego wniosku wraz z kompletem dokumentów potwierdzających spełnianie warunków określonych w § 3 ust. 1 lub 2.
 - b) W przypadku przejścia z grupy dydaktycznej do grupy badawczo – dydaktycznej nauczyciel akademicki zobowiązany jest do złożenia oświadczeń, o których mowa w § 5 ust.2 pkt. a i b.
 - c) W przypadku przejścia z grupy badawczo – dydaktycznej do dydaktycznej nauczyciel akademicki zobowiązany jest do wycofania zgody, o której mowa w § 5 ust. 2 pkt. b.
2. Ostateczną decyzję o zmianie grupy i/ lub stanowiska nauczyciela akademickiego podejmuje Rektor.

§ 9

1. Procedura obowiązująca przy zawarciu kolejnej umowy o pracę z nauczycielem akademickim:
 - a) decyzję o kontynuowaniu zatrudnienia podejmuje Rektor;
 - b) nauczyciel akademicki wnioskujący o kontynuowanie zatrudnienia powinien:
 - spełniać warunki określone w § 3 ust. 1 lub 2,
 - cechować się nieposzlakowaną opinią wśród studentów, czego potwierdzeniem są sprawozdania z ankietyzacji prowadzonej, co najmniej raz w semestrze,

- aktywnie angażować się w działania organizacyjne na rzecz Uczelni,
- uzyskać, co najmniej jedną pozytywną ocenę okresową.

§ 10

1. Procedura obowiązująca przy udzielaniu nauczycielom akademickim zgody na dodatkowe zatrudnienie:
 - a) Wykonywanie dodatkowego zajęcia zarobkowego przez Rektora wymaga zgody Założyciela. Zgoda udzielana jest na okres jednego roku akademickiego.
 - b) Wykonywanie przez nauczyciela akademickiego, dla którego Uczelnia jest podstawowym miejscem pracy, dodatkowego zatrudnienia możliwe jest jedynie za zgodą Rektora z zastrzeżeniem, że tylko u jednego pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukową, nauczyciel akademicki może podjąć lub kontynuować dodatkowe zatrudnienie.
 - c) Zgodę na zatrudnienie o której mowa w ust. 1 pkt. b, może uzyskać nauczyciel akademicki, który bez zastrzeżeń wywiązuje się z obowiązków pracowniczych.
 - d) Zgoda, o której mowa w ust. 1 pkt. b udzielana jest na jeden rok akademicki, z zastrzeżeniem o możliwości kontynuowania zatrudnienia po spełnieniu warunków określonych w ust. 1 pkt. c.
 - e) Nauczyciel akademicki prowadzący działalność gospodarczą ma obowiązek poinformować o tym Rektora, w sytuacji, gdy Uczelnia stanowi dla niego podstawowym miejscem pracy.
 - f) W przypadku osób pełniących funkcje kierownicze w Uczelni, zgoda, o której mowa w ust. 1 pkt. b, jest udzielana, jeżeli wnioskowane zatrudnienie nie ma wpływu na rzetelne wypełnianie obowiązków wynikających z pełnionej w Uczelni funkcji.
2. W sytuacji, gdy nauczyciel akademicki zamierza zmienić oświadczenie w zakresie podstawowego miejsca pracy, jakim jest Uczelnia, winien uzyskać na to zgodę Rektora.

§ 11

1. Procedura obowiązująca przy rozwiązywaniu stosunku pracy:
 - a) Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w Kodeksie pracy oraz Ustawie.
 - b) Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje na zasadach określonych w Kodeksie pracy z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia.
 - c) Na podstawie art. 123 Ustawy, Rektor rozwiązuje za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania przez niego dwóch kolejnych ocen negatywnych lub podjęcia i wykonywania dodatkowego zatrudnienia bez jego

zgody. Rozwiązanie to następuje z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na koniec semestru.

- d) Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim może nastąpić w każdym czasie w drodze porozumienia stron.