

ZARZĄDZENIE ZARZĄDCY
Uczelni Biznesu i Nauk Stosowanych „Varsovia”
z dnia 19 sierpnia 2024 roku
w sprawie polityki kadrowej w Uczelni Biznesu i Nauk Stosowanych „Varsovia”

Działając na mocy postanowienia Śląskiego Wydziału Zamiejscowego Departamentu do Spraw Przesłębpczości Zorganizowanej i Korupcji Prokuratury Krajowej w Katowicach z dnia 14 marca 2024 r. w ramach postępowania przygotowawczego o sygn. akt 1001-109.Ds.9.2022, jako zarządca **Uczelni Biznesu i Nauk Stosowanych „Varsovia”** z siedzibą w Warszawie (02-304) przy Alejach Jerozolimskich 133a, wpisanej do Ewidencji Uczelni Niepublicznych, prowadzonej przez Ministra Edukacji i Nauki, pod numerem 383, REGON 381457997, NIP 5252765348 (dalej jako „**Uczelnia**”), na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1.

1. W celu optymalizacji procesu zarządzania zespołem ludzkim w Uczelni Biznesu i Nauk Stosowanych „Varsovia”, zwanej dalej „Uczelnią” oraz stworzenia efektywnych możliwości rozwoju kompetencji zatrudnionych w Uczelni osób wprowadza się politykę kadrową, stanowiącą ramowy zbiór wewnętrznych uregulowań dotyczących systemu motywacyjnego i awansowego pracowników.
2. Polityka kadrowa w Uczelni jest dokumentem uzupełniającym i komplementarnym w stosunku do Regulaminu Pracy.

§ 2.

Politykę kadrową ustanawia, zmienia oraz realizuje Rektor, w zgodności z wewnętrznymi regulacjami prawnymi obowiązującymi w uczelni.

§ 3.

Polityka kadrowa jest realizowana w następujących obszarach:

- 1) planowanie zatrudnienia i nabór pracowników oraz osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilno-prawnej;
- 2) system wynagradzania i motywowania pracowników oraz osób zatrudnionych na podstawie umów cywilno-prawnych;
- 3) rozwój zawodowy pracowników;
- 4) weryfikacja skuteczności prowadzonej polityki kadrowej.

§ 4.

1. Zatrudnienia nauczycieli akademickich lub innych osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilno-prawnej dokonuje Rektor, po zasięgnięciu opinii lub na wniosek właściwego Dyrektora Instytutu.
2. Planowanie zatrudnienia odbywa się w oparciu o następujące obligatoryjne kryteria:

- 1) kwalifikacje merytoryczne do prowadzenia zajęć dydaktycznych lub działalności naukowej zgodnie z zapotrzebowaniem uczelni;
 - 2) doświadczenie dydaktyczne w uczelni;
 - 3) doświadczenie zawodowe i praktyczne - w przypadku osób prowadzących zajęcia o charakterze praktycznym;
 - 4) dorobek naukowy lub artystyczny – w przypadku osób zatrudnianych w grupie badawczo-dydaktycznej;
 - 5) kryteria ustawowe przewidziane dla zatrudniania nauczycieli akademickich – w przypadku osób zatrudnianych w charakterze nauczyciela akademickiego.
3. Zgodnie z długofalową strategią rozwoju uczelni w sposób szczególnie pożądanym jest zatrudnianie:
- 1) osób deklarujących długoterminowe związanie się z uczelnią w ramach podstawowego miejsca pracy;
 - 2) osób łączących doświadczenie akademickie z udokumentowanym pozaakademickim doświadczeniem zawodowym;
 - 3) osób posiadających znajomość języka angielskiego oraz innych języków obcych w stopniu umożliwiającym niezakłóconą komunikację i realizację obowiązków dydaktycznych;
 - 4) osób planujących dalszy rozwój naukowy, w tym uzyskiwanie stopnia doktora lub doktora habilitowanego lub tytułu profesora.
4. Kwestie stanowisk, czasu oraz rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych, oceny okresowej, urlopów oraz odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich zostały zawarte w Statucie Uczelni oraz Regulaminie Pracy.

§ 5.

1. Przydziału zajęć dydaktycznych pracownikom i innym osobom, którym ma zostać powierzone prowadzenie zajęć dydaktycznych dokonuje właściwy Dyrektor Instytutu,
2. Przydział zajęć dydaktycznych powinien odbywać się w ścisłym związku z kwalifikacjami merytorycznymi i dydaktycznymi danej osoby oraz z uwzględnieniem następujących zasad:
 - 1) wykłady może prowadzić wyłącznie osoba posiadająca co najmniej stopień doktora, z zastrzeżeniem pkt. 2;
 - 2) w szczególnie uzasadnionych przypadkach, w przypadku przedmiotów specjalistycznych wykłady może prowadzić osoba posiadająca tytuł zawodowy magistra lub równorzędny i potwierdzone co najmniej 5-letnie doświadczenie zawodowe w obszarze tematyki przedmiotu;
 - 3) promotorem lub recenzentem pracy dyplomowej może być wyłącznie osoba, posiadająca co najmniej stopień doktora;
3. Przydział zajęć dydaktycznych powinien uwzględniać wyniki oceny okresowej, wyniki oceny dokonywanej przez studentów oraz wyniki hospitacji zajęć.
4. W przypadku uzyskania przez nauczyciela negatywnej oceny okresowej, jest ona wpisana do akt osobowych nauczyciela akademickiego, a Dyrektor Instytutu przeprowadza z nauczycielem rozmowę wyjaśniającą i dyscyplinującą. W powtarzających się przypadkach może to stanowić podstawę do rozwiązania lub nieprzedłużenia stosunku pracy.

§ 6.

1. Zatrudnienia osób niebędących nauczycielami akademickimi lub nieprzewidzianych do prowadzenia zajęć dydaktycznych, dokonuje Rektor, po zasięgnięciu opinii lub za wskazaniem właściwego kompetencyjnie dyrektora działu lub kierownika sekcji.
2. Planowanie zatrudnienia osób niebędących nauczycielami akademickimi lub nieprzewidzianych do prowadzenia zajęć dydaktycznych odbywa się w oparciu o kwalifikacje merytoryczne, zgodnie z oceną właściwego kompetencyjnie dyrektora działu lub kierownika sekcji.
3. Kwestie stanowisk, czasu pracy, urlopów oraz odpowiedzialności porządkowej pracowników oraz osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilno-prawnej, nie będących nauczycielami akademickimi, określa Regulamin Pracy.

§ 7.

1. System wynagradzania i motywowania pracowników ma na celu zachęcanie pracowników oraz osób zatrudnionych w uczelni w ramach umowy cywilno-prawnej do samorozwoju i podnoszenia własnych kompetencji, a w przypadku nauczycieli akademickich i innych osób prowadzących zajęcia dydaktyczne także do zaangażowania w działalność dydaktyczną i naukowo-badawczą służącego stabilizacji zasobów kadrowych Uczelni.
2. System wynagradzania za pracę określają odrębne przepisy.
3. Dodatkowo, na zasadach określonych odrębnymi przepisami, w ramach działań motywacyjnych skierowanych do nauczycieli akademickich, Rektor może przyznać nagrodę motywacyjną za:
 - 1) osiągnięcie awansu naukowego poprzez uzyskanie kolejnego stopnia lub tytułu naukowego;
 - 2) publikację szczególnie ważną dla rozwoju nauki.
4. Nauczyciele akademicy mogą starać się o następujące świadczenia:
 - 1) sfinansowanie lub dofinansowanie publikacji wydanych w wydawnictwie Uczelni;
 - 2) sfinansowanie lub dofinansowanie uczestnictwa w konferencji naukowej;
 - 3) sfinansowanie lub dofinansowanie wyjazdu na staż naukowy do innej jednostki naukowej.

§ 8.

1. Rozwój zawodowy pracowników polega na stałym podnoszeniu kompetencji oraz formalnych kwalifikacji, w tym uzyskiwaniu awansów naukowych przez pracowników dydaktycznych i naukowo-dydaktycznych;
2. Władze uczelni wspierają rozwój zawodowy pracowników w szczególności poprzez:
 - 1) stosowanie systemu wynagrodzeń i dodatków motywacyjnych o których mowa w § 7 ust. 2 i 3;
 - 2) stosowanie systemu świadczeń, o których mowa § 7 ust. 4;
 - 3) udzielanie urlopów naukowych oraz stosowanie elastycznych form zatrudnienia;
 - 4) udzielanie dodatkowych świadczeń pieniężnych, na cele związane z rozwojem zawodowym;
 - 5) dofinansowywanie studiów podyplomowych, kursów, dojazdów, zakupu publikacji i inne świadczenia.
3. Jeżeli odpowiednie przepisy nie stanowią inaczej, o udzielaniu form wsparcia rozwoju zawodowego o których mowa w § 7 decyduje Rektor.

§ 9.

1. Instrumentami weryfikacji prowadzonej w Uczelni polityki kadrowej są:
 - 1) ocena okresowa nauczycieli akademickich, w tym stanowiąca jej składową oceną nauczyciela akademickiego przez studentów;
 - 2) bieżąca ocena przełożonego;
2. Okresowe raporty i analizy dotyczące polityki kadrowej.
3. Polityka kadrowa Uczelni podlega okresowej ocenie Uczelnianej Komisji Jakości Kształcenia.

§ 10.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Podpis:

Zarządca Bartosz Klepacz – Kwalifikowany Doradca Restrukturyzacyjny

Magdalena Stryja – Prorektor ds. Rozwoju i Współpracy