

KOMUNIKAT NR 5/2024

REKTORA UNIwersYTETU SZCZECIŃSKIEGO

z dnia 29 listopada 2024 r.

w sprawie ogólnych zasad polityki kadrowej

Działając na podstawie § 156 ust. 1 Statutu Uniwersytetu Szczecińskiego, stanowiącego załącznik do uchwały nr 58/2019 Senatu Uniwersytetu Szczecińskiego z dnia 30 maja 2019 r. w sprawie przyjęcia Statutu Uniwersytetu Szczecińskiego (ze zm.), ustalam i podaję do wiadomości wspólnoty akademickiej Uniwersytetu Szczecińskiego poniższe ogólne zasady polityki kadrowej:

1. Działania w zakresie kształtowania polityki kadrowej mają służyć osiągnięciu wysokiej jakości kapitału intelektualnego i sprawności funkcjonowania Uniwersytetu Szczecińskiego.
2. Rektor Uniwersytetu Szczecińskiego (dalej Rektor) jako priorytet traktuje zapewnienie odpowiednich warunków pracy i płacy dla pracowników Uniwersytetu Szczecińskiego i dla realizacji tego celu prowadzi odpowiednią polityką organizacyjną i finansową Uczelni.
3. Rektor uznaje za kluczowe dla zapewnienia poczucia bezpieczeństwa pracy pracowników, zapewnienie przejrzystych i spójnych zasad świadczenia pracy, kształtowania warunków pracy i płacy, a także zatrudniania i wynagradzania. W tym celu na bieżąco są wprowadzane odpowiednie zmiany Regulaminu organizacyjnego, Regulaminu pracy oraz innych regulaminów i aktów wewnętrznych, kształtujących warunków pracy i płacy pracowników Uniwersytetu Szczecińskiego pod warunkiem współdziałania w tym procesie związków zawodowych.
4. Elementem kształtowania szczegółowych zasad polityki kadrowej jest analiza struktury wynagrodzeń w poszczególnych grupach pracowniczych oraz komórkach i jednostkach organizacyjnych Uniwersytetu Szczecińskiego w aspekcie wysokości wynagrodzenia minimalnego w kolejnych latach kadencji 2024-2028 oraz ewentualnych zjawisk o charakterze dyskryminacyjnym.
5. Rektor prowadzi politykę pozyskiwania na rynku pracy nowych pracowników jedynie w braku możliwości wykonywania zadań w ramach istniejących zasobów ludzkich Uniwersytetu Szczecińskiego albo jeśli wymaga tego rozwój obszarów działania Uczelni i pogłębianie współpracy z otoczeniem społecznym i gospodarczym.
6. Jednym z celów polityki kadrowej wobec pracowników będących nauczycielami akademickimi jest utrzymanie dominującego udziału pracowników badawczych oraz badawczo-dydaktycznych oraz stworzenie warunków sprzyjających uzyskiwaniu przez nich kolejnych awansów naukowych zarówno w grupie młodych pracowników, jak i wobec osób znajdujących się u szczytu kariery naukowej, chcących ubiegać się o tytuł naukowy profesora.

7. Rektor prowadzi politykę przyjmowania spoza Uczelni pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych osiągających nieprzeciętne wyniki badań naukowych oraz wspierania ich rozwoju naukowego. Jednocześnie wprowadza rozwiązania wspierające rozwój ścieżki zawodowej pracowników Uczelni, aby mieli świadomość rzeczywistego wsparcia ze strony macierzystego Uniwersytetu.
8. Celem władz Uczelni jest kontynuowanie wykorzystania spójnego i przejrzystego systemu motywacyjnego dla nauczycieli akademickich, którego zamierzeniem jest uzyskanie optymalnej liczby wysoko punktowanych publikacji, zwiększenie liczby realizowanych grantów na badania naukowe oraz otrzymanie przez Uczelnię wysokiej oceny ewaluacyjnej osiągnięć naukowych i twórczych.
9. Rektor będzie kontynuował model naboru na stanowiska pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w drodze rekrutacji wewnętrznej lub otwartego konkursu, co pozwala na rozwój zawodowy pracowników podnoszących swoje kwalifikacje, a w braku chętnych osób w zasobach Uczelni – pozyskiwanie osób o wysokich umiejętnościach i odpowiednio pogłębionej wiedzy.
10. Rektor będzie kontynuował wykorzystywanie przejrzystych zasad przyznawania nagród dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, które muszą być powiązane z rzeczywistymi wynikami pracy.
11. Ceniąc doświadczenie długoletnich pracowników Uniwersytetu Szczecińskiego, Rektor dopuszcza w uzasadnionych przypadkach możliwość dalszego zatrudniania osób, które przeszły na emeryturę w oparciu o umowę o pracę na czas określony.
12. Obszarem będącym przedmiotem szczególnej uwagi Rektora Uniwersytetu jest kontynuowanie działań na rzecz podnoszenia kompetencji pracowników przez szkolenia wewnętrzne i organizowane przez podmioty zewnętrzne, dostosowane do realizowania obowiązków zawodowych pracowników, jak i zadań stojących przed Uczelnią.
13. Elementem systemu motywacyjnego funkcjonującego w Uniwersytecie Szczecińskim jest rozszerzenie oferty dodatkowych benefitów dla pracowników, takich jak prywatne ubezpieczenie zdrowotne, zajęcia związane z rozwojem zainteresowań pracowników.
14. Podstawą prowadzenia polityki kadrowej w Uniwersytecie Szczecińskim jest dążenie do polubownego rozwiązywania sporów z udziałem pracowników, zarówno w stosunkach z pracodawcą, jak i w relacjach ze współpracownikami i przełożonymi (w szczególności zapobieganie zachowaniom mobbingowym). Rektor Uniwersytetu Szczecińskiego, realizując to założenie, stworzył Komisję Pojednawczą i Komisję Antymobbingową, a także wskazał osoby pełniące zadania w zakresie przeciwdziałania wszelkim działaniom o negatywnych skutkach dla środowiska pracy.

REKTOR

prof. dr hab. Waldemar Tarczyński