

Zarządzenie
Rektora Uniwersytetu Andrzeja Frycza Modrzewskiego
w Krakowie
nr ZR/26/03/2026

z dnia 28 marca 2026 r.

w sprawie polityki rozwoju zasobów kadrowych w obszarze badawczo-dydaktycznym
w Uniwersytecie Andrzeja Frycza Modrzewskiego w Krakowie

Na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tj. Dz.U. 2024 poz. 1571), zwanej dalej „PSWiN”, oraz § 11 Statutu Uniwersytetu Andrzeja Frycza Modrzewskiego w Krakowie, zarządza się, co następuje:

§ 1

Postanowienia ogólne

1. Uniwersytet Andrzeja Frycza Modrzewskiego w Krakowie prowadzi politykę rozwoju zasobów kadrowych w obszarze badawczo-dydaktycznym w sposób ukierunkowany na systematyczne wzmocnienie swojego potencjału naukowego i dydaktycznego, zgodnie z kierunkami wyznaczonymi w **Strategii Rozwoju Uniwersytetu na lata 2026–2030**, ze szczególnym uwzględnieniem dziedzin oraz dyscyplin naukowych i artystycznych wskazanych w dokumencie jako strategiczne dla rozwoju Uniwersytetu.
2. Polityka, o której mowa w ust. 1, stanowi narzędzie realizacji celów strategicznych Uniwersytetu, w szczególności:
 - 1) zapewnienia kompetentnej i odpowiedzialnej kadry;
 - 2) rozwoju potencjału naukowego i dydaktycznego;
 - 3) prowadzenia aktywnej polityki pozyskiwania i rozwoju talentów naukowych;
 - 4) wzmocnienia umiędzynarodowienia badań i kształcenia;
 - 5) równość szans i niedyskryminację;
 - 6) przejrzystość i otwartość procesów rekrutacyjnych.
3. Celem niniejszego zarządzenia jest zapewnienie wysokiej jakości działalności naukowej i dydaktycznej poprzez racjonalne planowanie zatrudnienia, rozwój kompetencji kadry oraz dostosowanie jej struktury do potrzeb strategicznych Uniwersytetu.
4. Inicjatorem procesu zatrudnienia jest Dziekan właściwego wydziału.

§ 2

1. Polityka rozwoju zasobów kadrowych Uniwersytetu uwzględnia zasady wynikające z Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, stanowiących podstawę inicjatywy HR Excellence in Research, przy czym Uniwersytet podejmuje działania zmierzające do ich sukcesywnego wdrażania.
2. W szczególności Uniwersytet zapewnia:
 - 1) stosowanie otwartych, przejrzystych i opartych na kryteriach merytorycznych procedur rekrutacji;
 - 2) równe traktowanie kandydatów i pracowników, bez względu na płeć, wiek, pochodzenie, niepełnosprawność, wyznanie, orientację seksualną lub inne cechy prawnie chronione;
 - 3) wspieranie mobilności naukowej, w tym mobilności międzynarodowej, międzysektorowej i międzydyscyplinarnej;
 - 4) rozwój przejrzystych ścieżek kariery naukowej oraz systemów wsparcia, w tym mentoringu i doradztwa zawodowego;

- 5) tworzenie warunków pracy sprzyjających równowadze między życiem zawodowym a prywatnym oraz stabilności zatrudnienia;
 - 6) zapewnienie wysokich standardów etycznych oraz jakości badań i kształcenia.
3. Zasady, o których mowa w ust. 1–2, stanowią integralny element systemu zapewniania jakości oraz podlegają okresowej ewaluacji.

§ 3

1. Polityka kadrowa Uniwersytetu realizowana jest w zgodzie z misją, wizją i wartościami określonymi w Strategii Rozwoju, w szczególności w oparciu o:
 - 1) wysokie standardy jakości badań i kształcenia;
 - 2) rozwój innowacyjności i interdyscyplinarności;
 - 3) umiędzynarodowienie działalności;
 - 4) odpowiedzialność społeczną i etykę akademicką.
2. Rozwój kadry badawczo-dydaktycznej opiera się na zasadach:
 - 1) jakości dorobku naukowego;
 - 2) adekwatności kompetencji do prowadzonych badań i zajęć dydaktycznych;
 - 3) efektywnego wykorzystania zasobów kadrowych;
 - 4) powiązania polityki zatrudnienia z priorytetami strategicznymi Uniwersytetu.

§ 4

Formy i warunki zatrudnienia w obszarze dydaktycznym i badawczym

1. Uniwersytet zatrudnia osoby prowadzące działalność dydaktyczną i badawczą w następujących formach:
 - 1) jako **nauczycieli akademickich** – na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, ze wskazaniem Uniwersytetu jako podstawowego miejsca zatrudnienia;
 - 2) jako **inne osoby prowadzące zajęcia dydaktyczne** – na podstawie umów cywilnoprawnych.
2. Warunkiem zakwalifikowania osoby do grupy nauczycieli akademickich jest łączne spełnienie następujących przesłanek:
 - 1) zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy;
 - 2) zatrudnienie na podstawie umowy o pracę;
 - 3) wskazanie Uniwersytetu jako podstawowego miejsca zatrudnienia.
3. Nauczyciel akademicki może wskazać wyłącznie jedno podstawowe miejsce zatrudnienia, zgodnie z przepisami ustawy PSWiN, przy czym ograniczenie to dotyczy zatrudnienia w uczelniach oraz instytutach badawczych funkcjonujących w systemie szkolnictwa wyższego i nauki w Rzeczypospolitej Polskiej.
4. Nauczyciel akademicki może być zatrudniony w jednej z następujących grup stanowisk:
 - 1) dydaktycznych;
 - 2) badawczych;
 - 3) badawczo-dydaktycznych.
5. Obowiązek realizacji pensum dydaktycznego dotyczy wyłącznie nauczycieli akademickich.
6. Nauczyciela akademickiego obowiązuje system zadaniowego czasu pracy.
7. Roczny wymiar zajęć dydaktycznych (pensum) dla nauczycieli akademickich wynosi:
 - 1) do 240 godzin dydaktycznych – dla pracownika badawczo-dydaktycznego;
 - 2) do 180 godzin dydaktycznych – dla pracownika badawczo-dydaktycznego zatrudnionego na stanowisku profesora;
 - 3) do 360 godzin dydaktycznych – dla pracownika dydaktycznego;
 - 4) do 540 godzin dydaktycznych – dla pracownika dydaktycznego zatrudnionego na stanowisku lektora lub instruktora, jeżeli statut Uniwersytetu przewiduje takie stanowisko.

8. Przez godzinę dydaktyczną rozumie się 45 minut zajęć
9. Rektor może, w uzasadnionych przypadkach, wyrazić zgodę na zmianę wymiaru zajęć dydaktycznych, o którym mowa w ust. 7, w szczególności jeżeli przemawiają za tym potrzeby organizacyjne, dydaktyczne lub naukowe Uniwersytetu.

§ 5

Kryteria zatrudniania i rozwoju kadry

1. W procesie zatrudniania pracowników **dydaktycznych** w pierwszej kolejności uwzględnia się rzeczywiste potrzeby kadrowe Uniwersytetu, wynikające w szczególności z braków w obsadzie zajęć dydaktycznych oraz konieczności zapewnienia wysokiej jakości kształcenia. Proces ten ukierunkowany jest na pozyskiwanie specjalistów posiadających kompetencje odpowiadające profilowi prowadzonych kierunków studiów, ze szczególnym uwzględnieniem doświadczenia praktycznego oraz powiązań z otoczeniem społeczno-gospodarczym.
2. W procesie zatrudniania oraz rozwoju pracowników **badawczych** uwzględnia się w szczególności:
 - 1) dorobek naukowy z ostatnich 4 lat, obejmujący co najmniej cztery publikacje naukowe lub monografię, przy czym każda z publikacji powinna posiadać wartość nie niższą niż 100 punktów, zgodnie z obowiązującym wykazem czasopism;
 - 2) wysoką aktywność naukową w dyscyplinach strategicznych dla Uniwersytetu;
 - 3) potencjał prowadzenia badań odpowiadających na potrzeby społeczne i gospodarcze, w tym zdolność do wdrażania i komercjalizacji wyników badań;
 - 4) wysoki poziom kompetencji metodologicznych oraz językowych, ze szczególnym uwzględnieniem języka angielskiego jako podstawowego języka komunikacji naukowej;
 - 5) zdolność do pozyskiwania środków finansowych na badania, w szczególności w ramach krajowych i międzynarodowych programów grantowych, oraz aktywnego uczestnictwa w projektach badawczych;
 - 6) gotowość do funkcjonowania w międzynarodowym środowisku naukowym, w tym do podejmowania współpracy z zagranicznymi ośrodkami badawczymi.
3. W procesie zatrudniania oraz rozwoju pracowników **badawczo-dydaktycznych** uwzględnia się w szczególności:
 - 1) dorobek naukowy obejmujący co najmniej dwie publikacje naukowe lub monografię w okresie ostatnich dwóch lat, przy czym co najmniej jedna z publikacji powinna posiadać wartość nie niższą niż 100 punktów, zgodnie z obowiązującym wykazem czasopism.
 - 2) aktywność naukową w dyscyplinach strategicznych dla Uniwersytetu;
 - 3) potencjał prowadzenia badań odpowiadających na potrzeby społeczne i gospodarcze;
 - 4) kompetencje dydaktyczne, w tym zdolność prowadzenia zajęć w języku angielskim;
 - 5) zdolność do pozyskiwania grantów i uczestnictwa w projektach badawczych;
 - 6) gotowość do funkcjonowania w środowisku międzynarodowym.
4. W przypadku pracowników, o których mowa w ust. 2 i 3, preferowane jest posiadanie doświadczenia we współpracy z Uniwersytetem, w szczególności poprzez wcześniejsze prowadzenie zajęć dydaktycznych lub udział w projektach realizowanych na rzecz Uniwersytetu, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych.
5. Polityka kadrowa wspiera rozwój:
 - a) młodych naukowców;
 - b) pracowników o wysokim potencjale publikacyjnym i grantowym;
 - c) ekspertów o uznanej pozycji krajowej i międzynarodowej;
 - d) zespołów interdyscyplinarnych.

6. Proces zatrudniania odbywa się z zachowaniem zasad otwartości, przejrzystości i konkurencyjności, przy zapewnieniu równego dostępu kandydatów oraz oceny opartej na kryteriach merytorycznych.

§ 6

Planowanie zatrudnienia

1. Inicjowanie procesu zatrudnienia kadry badawczo-dydaktycznej odbywa się na poziomie wydziałów i pozostaje w bezpośrednim związku z realizacją celów strategicznych Uniwersytetu.
2. Dziekan odpowiada za identyfikację potrzeb kadrowych wynikających w szczególności z:
 - 1) braków w arkuszu powierzeń dydaktycznych;
 - 2) konieczności zapewnienia realizacji programów studiów;
 - 3) rozwoju kierunków kształcenia oraz dyscyplin naukowych.
3. W ramach planowania zatrudnienia Dziekan zobowiązany jest do:
 - 1) wskazania przedmiotów, form zajęć oraz wymiaru godzin dydaktycznych do poziomu wypełnienia pensum;
 - 2) wskazania osób prowadzących dane zajęcia w poprzednim roku akademickim;
 - 3) określenia wpływu zmian kadrowych na obciążenia dydaktyczne dotychczasowych nauczycieli akademickich;
 - 4) wskazania sugerowanego wynagrodzenia;
 - 5) wykazania rzeczywistej potrzeby zatrudnienia.
4. Wzór wniosku o zatrudnienie osoby na nauczyciela akademickiego stanowi **Załącznik nr 1**.
5. Wnioski Dziekanów, przed ich przedłożeniem Rektorowi, podlegają zaopiniowaniu przez Prorektorów właściwych do spraw nauki oraz kształcenia.
6. Wniosek niespełniający wymogów określonych w niniejszym zarządzeniu nie podlega dalszemu procedowaniu.
7. Decyzję o zatrudnieniu podejmują właściwe organy Uczelni zgodnie z obowiązującymi przepisami wewnętrznymi.

§ 7

Rozwój i ewaluacja kadry

1. Uniwersytet wdraża systemowe mechanizmy rozwoju kadry, w szczególności poprzez:
 - a) indywidualne ścieżki rozwoju naukowego i dydaktycznego;
 - b) programy mentoringowe;
 - c) wsparcie publikacyjne i grantowe;
 - d) rozwój kompetencji dydaktycznych i cyfrowych.
2. Rozwój kadry podlega okresowej ocenie obejmującej w szczególności:
 - a) jakość i efektywność działalności naukowej,
 - b) jakość prowadzonych zajęć dydaktycznych,
 - c) aktywność projektową i grantową,
 - d) zaangażowanie w realizację celów strategicznych Uniwersytetu.

§ 8

Postanowienia końcowe

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor

/ wersja podpisana do wglądu w Biurze Rektora /
dr hab. Radosław Wiśniewski, prof. UAFM

**WNIOSEK
O ZATRUDNIENIE PRACOWNIKA**

Wnioskodawca:

Wydział:

Wnioskodawca:

Data wniosku:

Dane kandydata:

Imię i nazwisko:

Stopień/tytuł naukowy:

Reprezentowana dyscyplina*:

(*tylko w przypadku umowy o pracę)

Proponowane stanowisko: dydaktyczne badawczo-dydaktyczne badawcze

Proponowana forma zatrudnienia: umowa o pracę umowa cywilnoprawna

Podstawowe miejsce zatrudnienia: tak nie

Uzasadnienie potrzeby zatrudnienia

(opis rzeczywistych potrzeb kadrowych)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Zakres obowiązków dydaktycznych

(nie wypełnia się dla stanowisk badawczych)

Wykaz zajęć planowanych do powierzenia

Nazwa przedmiotu	Forma zajęć	Liczba godzin	Dotychczasowa obsada	
			Osoba prowadząca	Forma zatrudnienia (NA/IOPZ)

Łączny wymiar godzin:

Planowany obciążenie (liczba godzin)

Wpływ zatrudnienia na dotychczasowe obciążenia dydaktyczne kadry:

.....
.....

Kompetencje dydaktyczne i zawodowe osoby wnioskowanej o zatrudnienie:

.....
.....
.....
.....

Dorobek naukowy osoby wnioskowanej o zatrudnienie:

Liczba publikacji

Najważniejsze publikacje:

-
-
-
-
-

Pełne dane bibliograficzne osoby wnioskowanej należy załączyć do wniosku.

Aktywność naukowa:

Udział w projektach badawczych:

.....
.....
.....
.....

Pozyskane granty:

.....
.....
.....
.....

Współpraca międzynarodowa:

.....
.....
.....
.....

Plany badawcze

.....
.....
.....
.....

Proponowane wynagrodzenie

Wysokość:

Uzasadnienie:

.....
.....
.....
.....

Wymagane opinie:

Prorektor ds. kształcenia (*jeśli dotyczy*):

.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....

(podpis Prorektora ds. kształcenia)

Prorektor ds. nauki:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....

(podpis Prorektora ds. kształcenia)