

UCHWAŁA nr 28
Rady Dyscypliny Historia
Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu
z dnia 20 kwietnia 2021 r.

w sprawie wskazania kierunków polityki kadrowej w ramach dyscypliny historia

Rada Dyscypliny Historia Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu działając na podstawie *art. 59 ust.1 pkt 4 Statutu Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu z dnia 16 kwietnia 2019 r. (Biuletyn Prawny UMK z 2019 r., poz. 120)* postanawia co następuje:

§1

Polityka kadrowa prowadzona w Instytucie Historii i Archiwistyki jest zgodna z celami, określonymi w strategii uczelni, adaptując zgodnie z jej założeniami najlepsze praktyki i standardy międzynarodowe, w tym wdrożony w pełnym zakresie standard HR Excellence in Research.

§2

Przy rekrutacji pracowników naukowych i procedurach awansowych uwzględniane będą wytyczne zawarte w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

§3

1. Przyjmuje się procedury doboru nowych pracowników
 - 1) W zakresie doboru nowych pracowników obowiązuje zasada autonomii poszczególnych katedr wchodzących w skład Instytutu Historii i Archiwistyki, z uwzględnieniem jednak ogólnych potrzeb naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych Instytutu.
 - 2) Propozycję ogłoszenia konkursu na zwolnione lub nowo utworzone stanowisko pracy zgłasza do Dziekana, za pośrednictwem Dyrektora Instytutu, Kierownik Katedry.
 - 3) Zasady przeprowadzenia konkursów na zwolnione lub nowo utworzone stanowiska pracy w Instytucie Historii i Archiwistyki opracowuje i ogłasza Dziekan.
 - 4) W postępowaniu konkursowym dziekan w porozumieniu z Dyrektorem Instytutu i Kierownikiem Katedry określa szczegółowe kryteria konkursu, liczbę dostępnych stanowisk oraz perspektywy rozwoju zawodowego. Po zakończeniu postępowania konkursowego dziekan informuje wszystkich uczestników o wynikach postępowania konkursowego w trybie przewidzianym przez Statut UMK.
 - 5) Oceny zasług należy dokonywać zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie kariery naukowej. Znaczenie wskaźników bibliometrycznych powinno być odpowiednio zrównoważone z szerszym zakresem kryteriów oceny, np. nauczaniem, pracą zespołową, transferem wiedzy, aktywnością w międzynarodowym życiu naukowym, zarządzaniem badaniami naukowymi oraz działaniami w zakresie innowacji i szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie, jak również dobrą znajomością języka obcego.
 - 6) Komisja powołana do przeprowadzenia konkursu na zwolnione lub nowo utworzone stanowisko pracy może zobligować kandydatów na wskazanym przez siebie etapie postępowania konkursowego do wygłoszenia otwartych wykładów prezentacyjnych w Instytucie Historii i Archiwistyki UMK.

1. Przyjmuje się procedury awansu zawodowego
 - 1) Wnioski awansowe dla pracowników Instytutu zgłasza do Dziekana, za pośrednictwem Dyrektora Instytutu, Kierownik Katedry.
 - 2) W wyjątkowych przypadkach wniosek taki może zostać złożony przez Dyrektora Instytutu.
 - 3) Podstawą do ubiegania się o awans zawodowy jest pozytywna opinia Komisji Oceniającej Dyscypliny Historia (w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i badawczych) lub Wydziałowej Komisji Oceniającej (w przypadku pracowników zatrudnionych na stanowiskach dydaktycznych).
 - 4) Planowanie i dobór form rozwoju kadr odbywa się na podstawie modeli kompetencji oraz indywidualnych planów rozwoju pracownika.

Uzasadnienie

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Uchwała została podjęta w głosowaniu jawnym, w obecności 38 z 52 osób uprawnionych do głosowania, przy stosunków głosów: 20 – za; 8 – przeciw; 10 – wstrzymujących się.

Przewodniczący

Rady Dyscypliny Historia



Prof. dr hab. Krzysztof Mikulski