

Komunikat nr 16/2024

Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu

z dnia 2 września 2024 roku

**w sprawie zasad zatrudniania pracowników UEP osiągających powszechny wiek emerytalny
w kadencji 2024-2028**

W związku z kierowanymi do Władz Uczelni wybranych na kadencję 2024 – 2028 zapytaniami dotyczącymi możliwości kontynuowania zatrudnienia w Uczelni po osiągnięciu wieku emerytalnego, uprzejmie informuję, że:

1. Zgodnie z dotychczasową praktyką pracownicy chcący kontynuować zatrudnienie w UEP po osiągnięciu wieku emerytalnego, mogą wystąpić z propozycją rozwiązania dotychczasowego stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę i wnioskiem o zawarcie nowej umowy o pracę. Dzięki korzystnym uregulowaniom zawartym w ustawie z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce pracownikom rozwiązującym dotychczasową umowę o pracę w związku z przejściem na emeryturę przysługuje prawo do jednorazowej odprawy emerytalnej w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego w przypadku, gdy UEP jest podstawowym miejscem pracy, a w pozostałych przypadkach – w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia oraz wypłata nagrody jubileuszowej – jeżeli do nabycia prawa do nagrody brakuje takiemu pracownikowi mniej niż 12 miesięcy.
2. Nowa umowa o pracę może być zawarta najwcześniej z dniem następującym po rozwiązaniu dotychczasowego stosunku pracy.
3. W odniesieniu do nauczycieli akademickich nowa umowa może być zawarta na czas określony, a mianowicie:
 - 1) w przypadku osób posiadających tytuł profesora – do końca roku akademickiego, w którym osoba ukończy 70 r. ż., lecz nie dłużej niż do końca trwania obecnej kadencji rektora;
 - 2) w przypadku osób nieposiadających tytułu profesora – do końca roku akademickiego, w którym osoba ukończy 67 r. ż., lecz nie dłużej niż do końca trwania obecnej kadencji rektora.
4. W uzasadnionych przypadkach, tj. szczególnych potrzeb pracodawcy i stosownie do możliwości finansowych UEP (np. wskazania zewnętrznych źródeł finansowania zatrudnienia), w tym również po upływie okresu zatrudnienia wskazanego w pkt 3, na pisemny wniosek pracownika i pod warunkiem złożenia przez nauczyciela akademickiego zobowiązania, że w okresie dalszego zatrudnienia w UEP nie zatrudni się na jakiegokolwiek podstawie prawnej w innej uczelni wyższej albo innej jednostce organizacyjnej prowadzącej działalność konkurencyjną wobec UEP, rektor może wyrazić wyjątkowo zgodę na dalsze zatrudnienie w Uczelni:
 - 1) w grupie pracowników badawczych – na czas określony w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę, pod warunkiem udokumentowania w okresie 24 miesięcy poprzedzających złożenie wniosku o dalsze zatrudnienie:
 - a) uczestnictwa w międzynarodowej działalności naukowej i osiągnięć publikacyjnych (zgłoszonych do Bazy Wiedzy UEP wraz z oświadczeniem o przypisaniu do dyscypliny podlegającej ocenie w trakcie ostatniego procesu ewaluacji Uczelni oraz oświadczeniem upoważniającym UEP do wykorzystania tych osiągnięć w ewaluacji): w przypadku artykułów – co najmniej dwa udziały o średniej wartości co najmniej 100 pkt w dyscyplinie ewaluowanej lub w odniesieniu do monografii – autorstwo/współautorstwo dwóch monografii w wydawnictwie

z poziomu 2 lub redakcję/współredakcję dwóch monografii w wydawnictwie z poziomu 2, lub

- b) realizacji działalności B+R o przeliczeniowej wartości co najmniej 200 pkt, tj. projektów naukowych, prac rozwojowych, przychodów z usług badawczych na zlecenie, przychodów z tytułu komercjalizacji lub kierowania taką działalnością lub nadzoru nad taką działalnością (sposób przeliczenia wartości na punkty został zdefiniowany w Zarządzeniu nr 19/2024 Rektora UEP z dnia 25 marca 2024 roku, ze zm.).

W umowie o pracę zostanie określony okres zatrudnienia oraz wymogi dotyczące uzyskania przez nauczyciela akademickiego, w tym okresie, wspomnianych wyżej osiągnięć naukowych lub publikacyjnych;

- 2) w grupie pracowników dydaktycznych – na podstawie umowy cywilnoprawnej o przygotowanie i prowadzenie zajęć w konkretnym roku akademickim, stosownie do potrzeb dydaktycznych Uczelni, pod warunkiem spełnienia łącznie poniższych kryteriów:
- a) uzyskania średniej oceny na poziomie co najmniej 4,8 wynikającej z ankiet studenckich uzyskanych w ostatnich trzech semestrach przed złożeniem wniosku (przez wynik danej ankiety rozumie się średnią ocen uzyskaną ze wszystkich kryteriów zawartych w danej ankiecie),
- b) uzyskania minimum 30 punktów w obszarze innych aktywności dydaktycznych w ostatnim ocenianym okresie przed złożeniem wniosku lub w ciągu ostatnich czterdziestu ośmiu miesięcy poprzedzających złożenie wniosku, jeśli ocena nie została przeprowadzona,
- c) aktywnego udziału w konferencjach dydaktycznych, udziału w szkoleniach lub kursach rozwijających kompetencje do nauczania w okresie ostatnich 24 miesięcy poprzedzających złożenie wniosku;
- 3) w roli organizacyjnej (np. eksperta/doradcy) - na podstawie umowy cywilnoprawnej pod warunkiem wykazania przez wnioskodawcę (nauczyciela akademickiego), że posiada unikatową wiedzę, umiejętności lub kwalifikacje zawodowe istotne dla realizacji Strategii Uczelni.
5. W odniesieniu do osób niebędących nauczycielami akademickimi zawarcie nowej umowy o pracę może nastąpić na czas określony do 6 miesięcy.
6. Po upływie okresu zatrudnienia wskazanego w pkt 5, w uzasadnionych przypadkach tj. szczególnych potrzeb pracodawcy i stosownie do możliwości finansowych UEP (np. wskazania zewnętrznych źródeł finansowania zatrudnienia), na pisemny wniosek pracownika, rektor może wyrazić wyjątkowo zgodę na dalsze zatrudnienie w Uczelni w ramach umowy/umów o pracę na czas określony zgodnie z obowiązującymi przepisami.
7. Rektor może odstąpić od zasad określonych w pkt 1-6, jeśli przemawia za tym ważny interes Uczelni.
8. Rektor może zmienić powyższe zasady w przypadku wystąpienia zmian zewnętrznych wymogów dotyczących oceny działalności naukowej lub dydaktycznej albo zasad ewaluacji Uczelni lub poszczególnych sfer jej działalności.

REKTOR

(prof. dr hab. Barbara Jankowska)