

POLITYKA ROZWOJU KADR UNIwersYTETU GDAŃSKIEGO 2021



SPIS TREŚCI

I. POLITYKA ROZWOJU KADRY AKADEMICKIEJ (NAUCZYCIELE AKADEMICY)	3
WSTĘP	3
OGÓLNE ZASADY	4
PLANOWANIE ZATRUDNIENIA, REKRUTACJA, ZATRUDNIENIE	4
<i>STANOWISKA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH</i>	5
<i>TRYB ZATRUDNIANIA NA STANOWISKU NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO</i>	5
ŚCIEŻKI KARIERY AKADEMICKIEJ	6
<i>ZASADY AWANSU NAUKOWEGO I DYDAKTYCZNEGO</i>	6
<i>REKOMENDACJE</i>	10
OCENA OKRESOWA	13
WYNAGRODZENIE	14
PODNOŚCENIE KWALIFIKACJI	14
ZASADY WSPÓŁPRACY Z PRACOWNIKAMI PO OSIĄGNIĘCIU WIEKU EMERYTALNEGO, STATUS PROFESORA EMERYTOWANEGO	15
<i>PRACOWNICY PO OSIĄGNIĘCIU WIEKU EMERYTALNEGO</i>	15
<i>STATUS PROFESORA EMERYTOWANEGO</i>	16
ZAŁĄCZNIK	17
II. POLITYKA ROZWOJU POZOSTAŁEJ KADRY (PRACOWNICY NIEBĘDĄCY NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI)	18
WSTĘP	18
OGÓLNE ZASADY	18
PLANOWANIE ZATRUDNIENIA, REKRUTACJA, ZATRUDNIENIE	18
<i>PLANOWANIE ZATRUDNIENIA</i>	18
<i>REKRUTACJA</i>	19
<i>ZATRUDNIENIE</i>	19
ŚCIEŻKI KARIER	20
OCENA OKRESOWA	20
WYNAGRODZENIE	20
SYSTEM MOTYWACYJNY	21
PODNOŚCENIE KWALIFIKACJI	21
ZASADY WSPÓŁPRACY Z PRACOWNIKAMI PO OSIĄGNIĘCIU WIEKU EMERYTALNEGO, STATUS ZASŁUŻONEGO PRACOWNIKA UCZELNI	22
<i>ZATRUDNIENIE PO PRZEJŚCIU NA EMERYTURĘ</i>	22
<i>ZASŁUŻENI EMERYTOWANI PRACOWNICY</i>	22
III. OBSZARY WSPÓLNE: NAUCZYCIELE AKADEMICY I PRACOWNICY NIEBĘDĄCY NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI	22
SPRAWY SOCJALNE	22
SPRAWY BHP	22

Niniejsza Polityka Rozwoju Kadr Uniwersytetu Gdańskiego stanowi realizację przepisu § 34 ust. 2 pkt 11 Statutu UG, zgodnie z którym szczegółowe zasady polityki kadrowej Uniwersytetu określa Rektor, po zasięgnięciu opinii związków zawodowych.

I. POLITYKA ROZWOJU KADRY AKADEMICKIEJ (NAUCZYCIELE AKADEMICY)

WSTĘP

Polityka rozwoju kadry akademickiej realizowana w Uniwersytecie Gdańskim jest podporządkowana misji, wizji i wartościom określonym w Strategii rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego na lata 2020–2025 oraz zasadom Europejskiej Karty Naukowca. Wdrożenie polityki rozwoju jest także głównym elementem Planu Działań w strategii HR Excellence in Research. Zasadniczym celem polityki jest określenie transparentnych procedur zatrudniania oraz zapewnienie elastyczności ścieżek rozwoju kadry akademickiej zgodnie z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych Komisji Europejskiej. Sformułowane w niej zostały oczekiwania Uczelni wobec pracowników wraz z instrumentami systemowego wsparcia ścieżek kariery akademickiej w UG. Polityka odnosi się także do oceny okresowej nauczycieli akademickich, której podstawą są szczegółowe kryteria osiągnięć naukowych w danej dyscyplinie naukowej oraz kryteria osiągnięć dydaktycznych i organizacyjnych. Uściślone zostały zasady zatrudniania i udziału profesorów emerytowanych w życiu Uczelni. Polityka rozwoju kadry akademickiej odnosi się także, na każdym etapie rozwoju zawodowego, do zasady równego traktowania i równości szans.

Zarówno Uniwersytetowi, jak i całej społeczności akademickiej zależy na utrzymaniu i podnoszeniu poziomu nauczania oraz badań naukowych, co pozwala osiągnąć wysoki prestiż Uczelni nie tylko w kraju, ale i za granicą. Dlatego też priorytetowym zadaniem Uniwersytetu oprócz działalności naukowej i dydaktycznej jest dbałość o rozwój kadry naukowej i dydaktycznej.

Uniwersytet Gdański wspomaga kadrę badawczo-dydaktyczną w uzyskiwaniu stopni i tytułów naukowych. Uczelnia aktywnie włącza się w finansowanie publikacji naukowych pracowników. Wspomaga i motywuje pracowników do ubiegania się o granty i projekty finansowane ze środków zewnętrznych poprzez profesjonalną pomoc na etapie aplikowania, prowadzenia oraz rozliczania grantów i projektów. Wspiera organizacyjnie i finansowo konferencje naukowe, panele dyskusyjne, inne rodzaje aktywności podejmowane na Uniwersytecie Gdańskim. Umożliwia tworzenie agend naukowo-badawczych, krajowych i międzynarodowych centrów naukowych oraz zdobywanie doświadczeń w uczelniach zagranicznych. Nauczyciele z najwyższymi osiągnięciami otrzymują nagrody Rektora Uczelni oraz możliwość obejmowania katedr imiennych. Uzyskanie przez pracownika stopnia lub tytułu naukowego wiąże się z awansem na wyższe stanowisko i podwyższeniem wynagrodzenia po spełnieniu określonych kryteriów. Władze Uczelni dokładają wszelkich starań w obszarze ciągłego podnoszenia jakości dydaktyki. Promowana jest najwyższa jakość merytoryczna prowadzonych zajęć, zgodnie z najnowszymi ustaleniami naukowymi, nagradzana jest innowacyjność w tym obszarze. Wspierane są zajęcia dydaktyczne na których nauczyciele akademicy dzielą się ze studentami wynikami ostatnich badań w tej dziedzinie, w tym badań własnych. Na zajęcia dydaktyczne zapraszani są także przedstawiciele otoczenia społeczno-gospodarczego. Dla nauczycieli akademickich prowadzone są różnorodne formy doskonalenia dydaktycznego uwzględniające najnowsze trendy i innowacje dydaktyczne. Uczelnia stara się, aby na stanowiskach dydaktycznych pozostawały osoby wykazujące się szczególnymi osiągnięciami dydaktycznymi i stale doskonalące swoje umiejętności.

OGÓLNE ZASADY

Polityka rozwoju kadry akademickiej UG powinna być podstawą wszelkich decyzji w zakresie zatrudniania, podejmowanych przez komisje konkursowe i decydentów w poszanowaniu obowiązującego prawa, w tym Statutu UG i Regulaminu pracy. Jednocześnie winna wskazywać możliwe ścieżki kariery akademickiej osobom starającym się o zatrudnienie w UG na różnych szczeblach kariery zawodowej.

Kryteria i zasady zatrudniania na poszczególnych stanowiskach, wyznaczanie dalszego przebiegu kariery na poszczególnych jej etapach oraz możliwości zmiany grupy pracowniczej określone w polityce rozwoju kadry akademickiej UG wprowadzane będą w odniesieniu do konkursów, awansów i przeniesień pomiędzy grupami pracowniczymi, począwszy od 1.10.2021 r.

W sytuacji, w której zasady nowej polityki zostaną zaostrzone względem wcześniej obowiązujących, wskutek czego będą ograniczać możliwość utrzymania zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach, to w stosunku do osób już zatrudnionych na tych stanowiskach oraz ubiegających się o wznowienie zatrudnienia te nowe zasady będą stosowane z należytą uwagą i odpowiedzialnością.

PLANOWANIE ZATRUDNIENIA, REKRUTACJA, ZATRUDNIENIE

W Uniwersytecie Gdańskim opracowuje się, na dany rok kalendarzowy, plan zatrudnienia i awansów, w tym dla grupy nauczycieli akademickich, obejmujący plany zatrudnienia w poszczególnych jednostkach organizacyjnych, w szczególności na wydziałach i w jednostkach ogólnouczelnianych. Podstawowym elementem planowania zatrudnienia są dobrze zdefiniowane potrzeby rozwoju dyscyplin naukowych, zgodne ze strategią ich rozwoju oraz sporządzany w ramach wydziałów i w innych jednostek organizacyjnych zakres planowanych i zrealizowanych godzin zajęć dydaktycznych oparty na obowiązujących obciążeniach dydaktycznych danej jednostki oraz optymalnym wykorzystaniu zasobów kadrowych. W toku planowania i przydzielania nauczycielom akademickim godzin zajęć dydaktycznych na dany rok akademicki powinno dążyć się do zapewnienia studentom zajęć dydaktycznych najwyższej jakości, w oparciu o aktualny stan wiedzy, dlatego też zakres prowadzonych przedmiotów powinien ściśle wiązać się ze specjalnością naukową i dydaktyczną pracownika.

Plan zatrudnienia i awansów, po zatwierdzeniu przez Rektora, stanowi podstawę do uruchomienia procedury zatrudniania i awansu, przy uwzględnieniu aktualnej sytuacji finansowej jednostki. Plan zatrudnienia i awansów dotyczący danej jednostki Uniwersytetu Gdańskiego uwzględnia, w szczególności:

- potrzeby w zakresie kształcenia na różnych poziomach i w różnych formach przekazu dydaktycznego, w tym w językach obcych oraz z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość,
- potrzeby w zakresie prowadzenia podstawowych i aplikacyjnych badań naukowych, prac badawczo-rozwojowych i wdrożeniowych,
- potrzeby w zakresie zarządzania działalnością dydaktyczną i naukową.

Ponadto plan szczegółowo precyzuje źródła finansowania stanowisk w oparciu o prognozowane:

- wysokości subwencji na działalność Uniwersytetu,
- dochody z realizacji odpłatnych form kształcenia,
- dochody z działalności gospodarczej,
- dochody z realizacji projektów badawczych,
- dochody z realizacji umów z otoczeniem społecznym, gospodarczym, krajowym i międzynarodowym,

– dochody z innych źródeł zewnętrznych niewymienionych wyżej.

W zależności od źródła finansowania stanowiska określa się formę zatrudnienia i sposób przeprowadzenia rekrutacji, która może się odbyć jako:

- konkurs otwarty,
- procedura wewnętrznej weryfikacji (w przypadku awansu lub przejścia do innej grupy pracowniczej),
- postępowanie pozakonkursowe.

Plan zatrudnienia i awansów powinien zapewniać harmonijne funkcjonowanie i rozwój Uniwersytetu, przy uwzględnieniu zrównoważonego rozwoju i indywidualnych aspiracji osób wiążących swoją drogę życiową z pełnieniem ważnej misji społecznej nauczyciela akademickiego.

Wnioski o uzyskanie zgody Rektora na uruchomienie procedury zatrudnienia i awansu powinny być efektem **rzetelnej analizy stanu kadrowego i sytuacji finansowej danej jednostki**, w kontekście obecnych i przyszłych obciążeń dydaktycznych oraz z uwzględnieniem potencjału kadrowego pokrewnych jednostek organizacyjnych w Uniwersytecie.

Dziekani wydziałów / kierownicy pozostałych jednostek organizacyjnych realizują politykę rozwoju kadr UG w odniesieniu do kierowanej przez siebie jednostki, w tym:

- przedstawiają Rektorowi wnioski o wyrażenie zgody na ogłoszenie konkursu na stanowisko nauczyciela akademickiego,
- ogłaszają konkursy na stanowiska nauczycieli akademickich,
- przedstawiają Rektorowi wnioski o zatrudnienie, awansowanie, przeniesienie na stanowisko w innej grupie pracowników Uniwersytetu oraz zmianę warunków zatrudnienia na stanowiskach nauczycieli akademickich, jak również wnioskuje o rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim.

STANOWISKA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

(§ 95 Statutu UG)

GRUPY PRAWCOWNIKÓW:

BD; badawczo-dydaktyczni

D; dydaktyczni

B; badawczy

STANOWISKA:

- 1) profesor (BD, D, B)
- 2) profesor uczelni (BD, D, B)
- 3) profesor wizytujący (BD, D, B)
- 4) adiunkt (BD, D, B)
- 5) asystent (BD, D, B)
- 6) badacz wizytujący (B)
- 7) starszy wykładowca (D)
- 8) wykładowca (D)
- 9) lektor (D)
- 10) instruktor (D)

TRYB ZATRUDNIANIA NA STANOWISKU NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO

Na stanowisko nauczyciela akademickiego zatrudnia się w trybie:

- 1) otwartego konkursu,
- 2) awansu wewnętrznego,

- 3) ponownego zatrudnienia na tym samym stanowisku,
- 4) przeniesienia na stanowisko w innej grupie pracowników Uniwersytetu.

KONKURS Pierwsze zatrudnienie nauczyciela akademickiego na czas nieokreślony lub określony dłuższy niż trzy miesiące, w wymiarze przekraczającym połowę pełnego wymiaru czasu pracy następuje po przeprowadzeniu otwartego konkursu. Konkursy na stanowiska nauczycieli akademickich są ogłaszane i przeprowadzane w szczególności z dołożeniem wszelkich starań, aby zapewnić wszystkim kandydatom równe szanse, równe traktowanie i równy dostęp do procedur naboru, na podstawie obowiązujących przepisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, i Statutu UG, oraz z uwzględnieniem zasad Europejskiej Karty Naukowca i „Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”. Członkiem komisji konkursowej nie może być osoba, wobec której zachodzą wątpliwości co do jej bezstronności. W takim przypadku przewodniczący komisji podejmuje decyzję o wyłączeniu takiej osoby ze składu komisji.	AWANS WEWNĘTRZNY	PONOWNE ZATRUDNIENIE NA TYM SAMYM STANOWISKU	PRZENIESIENIE NA STANOWISKO W INNEJ GRUPIE PRACOWNIKÓW
<p>Zatrudnienie w tych trybach jest możliwe, pod warunkiem, że nie jest wymagane przeprowadzenie konkursu.</p> <p>Postępowanie konkursowe nie jest wymagane w przypadku zmiany treści istniejącego stosunku pracy nauczyciela akademickiego, polegającej na zatrudnieniu go na wyższym stanowisku (§ 108 ust. 5 Statutu UG)</p> <p>Procedura wewnętrznej weryfikacji obejmuje etapy identyczne jak obowiązujące w przypadku zatrudniania nauczyciela akademickiego na dane stanowisko. Postępowanie awansowe na zasadach wewnętrznej weryfikacji ma charakter konkursowy, co oznacza, że w przypadku większej liczby kandydatów niż dostępnych stanowisk wybierani są ci, którzy najlepiej spełniają wymagania stawiane kandydatom na te stanowiska.</p>			

ŚCIEŻKI KARIERY AKADEMICKIEJ

ZASADY AWANSU NAUKOWEGO I DYDAKTYCZNEGO

Do zmiany stanowiska nauczyciela akademickiego w ramach wewnętrznej procedury awansowej, przeniesienia na stanowisko w innej grupie pracowników oraz ponownego zatrudnienia na tym samym stanowisku na czas nieokreślony niezbędne jest spełnienie warunków zatrudnienia (wymagań kwalifikacyjnych) na poszczególnych stanowiskach, określonych w Statucie UG.

Kryteria odnoszące się do oceny okresowej oraz dodatkowej oceny w procedurze awansowej oraz poziomu uzyskiwanych stopni naukowych (wyróżnienie lub nagrodzenie doktoratu, habilitacji, zdecydowana większość w głosowaniach w sprawie uzyskania stopni) powinny być zgodne ze szczegółowymi kryteriami osiągnięć naukowych w danej dyscyplinie naukowej.

Podstawowe założenia ścieżek kariery akademickiej w UG

ŚCIEŻKA BADAWCZO-DYDAKTYCZNA	ŚCIEŻKA DYDAKTYCZNA	ŚCIEŻKA BADAWCZA
Podstawowym założeniem ścieżki badawczo-dydaktycznej jest dążenie do tego, aby osoby uzyskujące stabilność zatrudnienia na UG mogły realizować i doskonalić się w zakresie działalności naukowej, a uzyskiwane wysokie kompetencje zawodowe mogły być z	Podstawowym założeniem ścieżki dydaktycznej jest umożliwienie rozwoju zawodowego nauczycielom akademickim o znaczących osiągnięciach dydaktycznych, wyrażających się m.in. wdrożonymi innowacjami dydaktycznymi, publikacjami z zakresu	Podstawowym założeniem ścieżki badawczej jest umożliwienie uzyskania stabilności zatrudnienia przez osoby o wybitnych osiągnięciach naukowych i predyspozycjach do prowadzenia przełomowych badań, kierujących

powodzeniem wykorzystane w działalności dydaktycznej. Dlatego też kryteria zatrudniania w UG powinny być odpowiednio wysokie w obu obszarach.	dydaktyki szkoły wyższej, konstruowaniem i realizacją programów studiów i programów kształcenia na najwyższym poziomie akademickim, kierowaniem projektami dydaktycznymi, realizacją międzynarodowych programów wspierania kompetencji dydaktycznych kadr uniwersyteckich i in. Dostęp do stanowisk w tej grupie pracowników uzależniony jest od możliwości zapewnienia godzin dydaktycznych w danej jednostce, biorąc pod uwagę optymalizację wykorzystania jej zasobów kadrowych.	międzynarodowymi projektami badawczymi. Zatrudnienie nauczyciela akademickiego na stanowisku pracownika badawczego może nastąpić w przypadku, gdy spełniony jest chociażby jeden z warunków (§ 106 Statutu UG): 1. zachodzi ustawowa podstawa do zatrudnienia nauczyciela akademickiego bez przeprowadzania konkursu*; 2. nauczyciel akademicki jest zatrudniany w stacji badawczej, międzynarodowym centrum badawczym lub innej jednostce powołanej do realizacji programu badawczego; 3. zachodzą inne, szczególnie ważne względy naukowe, uzasadniające zatrudnienie nauczyciela akademickiego na stanowisku pracownika badawczego * np. realizacja projektu (z zewnętrznym źródłem finansowania etatu).
- Pierwsze zatrudnienie następuje na stanowisku ASYSTENTA , (preferowane są umowy na czas określony na okres do 4 lat) z rekomendowanym 2-letnim okresem na uzyskanie stopnia doktora, a 4-letnim - dla osób zatrudnionych bezpośrednio po zakończeniu studiów. Rekomendowane będą kompetencje dydaktyczne uzyskane w trakcie programu szkoły doktorskiej lub staże dydaktyczne w uczelni (UG lub innej).	- Zasadniczo nie przewiduje się zatrudnienia na stanowisku ASYSTENTA w grupie pracowników dydaktycznych, chyba że istnieją szczególne okoliczności i uzasadnione jest to potrzebami dydaktycznymi z zastosowaniem terminowych umów o pracę.	- Zatrudnienie na stanowisku ASYSTENTA w tej grupie pracowników możliwe jest wyłącznie w ramach realizacji projektów lub programów badawczych, które finansują bądź współfinansują wynagrodzenie tych osób oraz na podstawie terminowych umów o pracę.
- Kolejny szczebel to stanowisko ADIUNKTA , na którym zatrudniane są osoby mające stopień naukowy doktora. Uczelnia zatrudnia osoby ze stopniem naukowym doktora, wykazujących konieczną dynamikę (szybka ścieżka do habilitacji weryfikowana pozytywnymi ocenami okresowymi) w pracy naukowej obejmującej dyscypliny naukowe bezpośrednio powiązane z prowadzonymi kierunkami studiów, którzy dodatkowo uprawdopodobnią uzyskanie przez nich w krótkim okresie od zatrudnienia stopnia naukowego doktora habilitowanego; - kandydat powinien wykazywać się aktywnością naukową udokumentowaną publikacjami w renomowanych wydawnictwach i musi złożyć ambitny plan dalszej działalności naukowej. Istotną rolę w ocenie kandydata odgrywa jakość	- Nauczyciel, który w okresie pierwszych lat zatrudnienia na stanowisku adiunkta w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych obok prowadzenia badań naukowych wykazał się szczególnym zaangażowaniem w zakresie budowy kultury dydaktycznej w uczelni oraz uzyskał znaczące osiągnięcia w zakresie realizowanych przedsięwzięć dydaktycznych, w tym publikacji, kierowania projektami dydaktycznymi, jak również wdrażaniem innowacji związanych z jakością kształcenia na forum uczelni oraz kierowaniem tworzenia i realizacji międzynarodowych programów studiów może ubiegać się o przeniesienie na stanowisko ADIUNKTA w grupie pracowników dydaktycznych; - adiunkt w grupie pracowników dydaktycznych może pełnić funkcję	- Zatrudnienie na stanowisku ADIUNKTA w tej grupie pracowników możliwe jest wyłącznie w ramach realizacji projektów lub programów badawczych, które finansują bądź współfinansują wynagrodzenie tych osób.

<p>działalności dydaktycznej, doświadczenie w pozyskiwaniu środków na badania naukowe oraz współpraca międzynarodowa. Rekomendowany jest staż podoktorski w innej uczelni lub instytucji naukowej;</p> <p>- po max 8 latach zatrudnienia na tym stanowisku oczekuje się uzyskania samodzielności badawczej, potwierdzonej zwłaszcza uzyskaniem stopnia doktora habilitowanego, a także gotowości do ubiegania się o stanowisko profesora uczelni w trybie konkursowym lub – w przypadku uzyskania stopnia doktora habilitowanego – w trybie awansowym.</p>	<p>koordynatora kierunku/przedmiotu i może być zaangażowany w tworzenie programów studiów i przedmiotów.</p>	
<p>- Na stanowisku PROFESORA UCZELNI zatrudniane są osoby posiadające stopień naukowy doktora habilitowanego, które prezentują wysokie standardy naukowe i dydaktyczne, co rokuje uzyskanie tytułu naukowego profesora.</p> <p>- od kandydata oczekuje się samodzielności badawczej, rozpoznawalnego międzynarodowo dorobku naukowego, istotnej aktywności naukowej, w tym także realizowanej w więcej niż jednej uczelni lub instytucji naukowej, również zagranicznej; kandydat powinien posiadać osiągnięcia dydaktyczne oraz udokumentowany udział w kształceniu kadry naukowej, doświadczenie międzynarodowe oraz doświadczenie w kierowaniu projektami badawczymi;</p> <p>- awans na stanowisko profesora uczelni: wysokie kryteria, istotny dorobek po habilitacji – bez automatyzmu awansowego;</p> <p>- adiunkci ze stopniem doktora habilitowanego powinni podlegać regularnej, wymagającej ocenie.</p>	<p>- Zatrudnienie na stanowisku PROFESORA UCZELNI jest przewidziane dla osób spełniających warunki uwzględniające udokumentowane i wysoko oceniane zaangażowanie w rozwój procesu kształcenia akademickiego wyrażające się: autorskimi, innowacyjnymi wdrożeniami przedsięwzięć dydaktycznych (programów studiów, kierunków studiów); stosowaniem nowoczesnych metod kształcenia i ich popularyzacją; przygotowaniem kolejnych grup pracowników do prowadzenia zajęć w uczelni i konsekwentnie realizujących zaplanowany program własnego rozwoju dydaktycznego;</p> <p>- w przypadku, gdy pracownik legitymuje się osiągnięciami w zakresie praktycznego stosowania innowacyjnych metod realizacji dydaktyki akademickiej, poszerza i doskonali ofertę edukacyjną uczelni, w tym we współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym i partnerami zagranicznymi oraz dzieli się swoimi osiągnięciami w tym zakresie z innymi pracownikami, możliwe jest przejście profesora uczelni z grupy pracowników badawczo-dydaktycznych do grupy pracowników dydaktycznych.</p>	<p>- Na stanowisku PROFESORA UCZELNI zatrudniane są osoby posiadające stopień naukowy doktora habilitowanego, które prezentują najwyższe standardy naukowe, spełniające ponad miarę oczekiwania wobec osób zatrudnianych na tym stanowisku w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych;</p> <p>- od kandydata oczekuje się ponadto znaczących osiągnięć w pozyskiwaniu finansowania swoich badań naukowych, doświadczenia w prowadzeniu zespołu badawczego, wybitnego, wysoce rozpoznawalnego międzynarodowo dorobku naukowego, wysokiej aktywności naukowej realizowanej w instytucjach zagranicznych;</p> <p>- awans na stanowisko profesora uczelni: wysokie kryteria, bogaty dorobek naukowy po habilitacji.</p>
<p>- Na stanowisku PROFESORA zatrudniane są osoby posiadające tytuł naukowy profesora,</p>	<p>- W przypadku przyjęcia modelu dalszego rozwoju zawodowego związanego z doskonaleniem dydaktycznym i kształceniem kadr</p>	<p>-- Na stanowisku PROFESORA zatrudniane są osoby posiadające tytuł naukowy profesora</p>

- profesor uczelni, który uzyskuje tytuł naukowy, awansuje automatycznie na stanowisko profesora;	uczelni w tym obszarze umożliwia się przejście osoby zatrudnionej na stanowisku PROFESORA z grupy pracowników badawczo-dydaktycznych do grupy pracowników dydaktycznych.	- w przypadku znaczącej intensyfikacji działalności naukowej, pozyskiwania znaczącego, zewnętrznego finansowania badań, w tym zapewniającego w części lub w całości finansowanie wynagrodzenia, dopuszcza się przejście osoby zatrudnionej na stanowisku profesora z grupy pracowników badawczo-dydaktycznych do grupy pracowników badawczych.
---	---	--

Na stanowisku **PROFESORA WIZYTUJĄCEGO** lub **BADACZA WIZYTUJĄCEGO** może być zatrudniona osoba, która **nie jest** pracownikiem Uniwersytetu. Profesor wizytujący powinien ponadto mieć znaczący dorobek naukowy, dydaktyczny lub zawodowy. Zatrudnienie na stanowisku badacza wizytującego jest możliwe wyłącznie w grupie pracowników badawczych oraz m.in. w ramach realizacji projektów lub programów badawczych, które finansują bądź współfinansują jego wynagrodzenie. Rekomenduje się, aby na stanowisku badacza wizytującego zatrudniane były osoby legitymujące się co najmniej stopniem doktora. Na stanowisku profesora wizytującego preferowane jest zatrudnianie osób spełniających kryteria dla profesora uczelni w danej grupie pracowniczej, bez wymogu posiadania stopnia doktora habilitowanego. Umowa o pracę z nauczycielem akademickim zatrudnionym na stanowisku profesora wizytującego lub badacza wizytującego może zostać zawarta wyłącznie na czas określony (§ 105 ust. 2 Statutu UG).

Wsparcie systemowe ścieżek kariery akademickiej w UG

ŚCIEŻKA BADAWCZO-DYDAKTYCZNA	
ŚCIEŻKA DYDAKTYCZNA	ŚCIEŻKA BADAWCZA
<p>1) utworzenie Centrum Doskonalenia Dydaktycznego i Tutoringu UG: Formy wsparcia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - MENTORING indywidualny dla kadry akademickiej UG: [wsparcie w budowaniu ścieżki kariery na stanowisku dydaktycznym] - TUTORING: wsparcie w zakresie szkoleń i organizacji tutoringu w UG - DYŻURY EKSPERCKIE: stałe, dyżury ekspertów wspierających kadry dydaktyczne UG w różnych obszarach m.in. w planowaniu kariery dydaktycznej, projektowaniu angażujących zajęć dydaktycznych, indywidualne konsultacje - KURSY i SZKOLENIA w zakresie dydaktyki szkoły wyższej w celu poznania nowych metod kształcenia i ewaluacji wyników pracy dydaktycznej - Realizacji badań ewaluatywno-diagnostycznych, diagnozowanie potrzeb w zakresie pedagogiki i dydaktyki szkoły wyższej (m.in. w zakresie planowania szkoleń, kursów dla nauczycieli akademickich) - Możliwości publikacji: w <i>Tutoring Gedanensis</i>, <i>Czasopiśmie Tutees i Tutorów</i>, - KONFERENCJE DYDAKTYCZNE; 	<p>1) Programy wsparcia w ramach Inicjatywy Doskonałości – Uczelnia Badawcza, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PROGRAM PUBLIKACYJNY – na wsparcie publikowania w prestiżowych czasopismach i wydawnictwach, - PROGRAM MAŁYCH GRANTÓW – na wsparcie w pozyskaniu grantów badawczych, - PROGRAM MŁODYCH LIDERÓW GRUP BADAWCZYCH – na wsparcie w założeniu pierwszej grupy badawczej. <p>2) ZNIŻKI PENSUM DYDAKTYCZNEGO z tytułu kierowania projektami badawczymi,</p> <p>3) URLOPY NAUKOWE na prowadzenie badań, w tym w innych ośrodkach</p> <p>4) wsparcie w pozyskiwaniu i realizowaniu projektów badawczych w ramach działalności wydziałowych i uczelnianych biur projektów,</p> <p>5) wsparcie w zakresie prowadzenia działalności badawczej i procedury awansów naukowych – Biuro Nauki</p> <p>6) nagroda naukowa Rektora Uniwersytetu Gdańskiego im. Profesora Karola Taylora</p>

2) wsparcie w zakresie <i>e-learningu</i> – techniczne przygotowanie kursów/zajęć w formule blended-learning, kursów MOOCs 3) Biuro Jakości Kształcenia: - programy grantowe - Laboratorium Innowacji Dydaktycznych - Fundusz Innowacji Dydaktycznych - Doktoratorium - program Mistrzowie Dydaktyki; 4) Nagroda „Nauczyciel Roku” imienia Krzysztofa Celestyna Mrongowiusza	
---	--

REKOMENDACJE

Rekomendacje wyznaczają kierunki pożądanego rozwoju i budowy kompetencji kadry akademickiej Uniwersytetu Gdańskiego. Powinny one kształtować dobre praktyki w zatrudnianiu i awansowaniu, motywować do pracy oraz w sposób jednolity i sprawiedliwy kształtować ścieżki zawodowe. Rekomendacje nie stanowią i nie zastępują kryteriów oceny okresowej nauczycieli akademickich.

Stanowisko	ŚCIEŻKA BADAWCZO-DYDAKTYCZNA	ŚCIEŻKA DYDAKTYCZNA	ŚCIEŻKA BADAWCZA
ASYSTENT	<ul style="list-style-type: none"> - kryteria oceny kandydata: stanowisko dla najlepszych absolwentów uczelni (UG i innych), np. laureatami najważniejszych konkursów (np. diamentowy grant), mających udokumentowany dorobek publikacyjny (tj. przyjęta do druku co najmniej jedna publikacja), udokumentowany potencjał badawczy, czynnie uczestniczących w konferencjach/seminariach, zaangażowanych w działalność popularyzatorską; - okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora nie powinien przekraczać 4 lat; - rekomendowany okres na uzyskanie stopnia doktora: 2 lata, 4 lata dla osób zatrudnionych bezpośrednio po ukończeniu studiów; - rekomendowany czas zatrudnienia na tym stanowisku po uzyskaniu stopnia doktora 1 rok; - automatyczny awans na stanowisko adiunkta rekomendowany jest tylko dla doktorów z wyróżnionymi/nagrodzonymi doktoratami; - dalszy etap kariery akademickiej to stanowisko adiunkta uzyskane w wyniku awansu wewnętrznego w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych po uzyskaniu stopnia naukowego doktora 	-----	<ul style="list-style-type: none"> - stanowisko dla wybitnych młodych badaczy realizujących zadania w projektach i programach badawczych, które zapewniają finansowanie ich wynagrodzeń

ADIUNKT	<ul style="list-style-type: none"> - kryteria oceny kandydata: autorstwo publikacji naukowych w renomowanych czasopismach naukowych lub wydawnictwach naukowych, osiągnięcia naukowe oceniane w oparciu o szczegółowe kryteria osiągnięć naukowych w danej dyscyplinie naukowej, pozytywna ocena pracy dydaktycznej, pozyskanie środków na finansowanie badań naukowych, przyznawanych na zasadach konkursowych lub doświadczenie w komercjalizacji wyników badań naukowych, aktywny udział w znaczących konferencjach, współpraca międzynarodowa, - okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekraczać 8 lat, - szybka ścieżka do habilitacji weryfikowana pozytywnymi ocenami okresowymi, - po pierwszej ocenie okresowej, po 4 latach powinna nastąpić weryfikacja wybranej ścieżki rozwoju zawodowego 	<ul style="list-style-type: none"> - ścieżka możliwa jest najwcześniej 4 lata po uzyskaniu stopnia naukowego doktora - kandydat na to stanowisko musi posiadać znaczące osiągnięcia dydaktyczne, dające podstawy dalszego rozwoju zawodowego w grupie pracowników dydaktycznych: wysokie umiejętności dydaktyczne potwierdzone np. wynikami ankiet studenckich, różnorodnością prowadzonych zajęć, udziałem w krajowych lub międzynarodowych projektach dydaktycznych związanych z edukacją uniwersytecką, opracowaniem i opublikowaniem materiałów dydaktycznych - minimalny czas pozostawania na ścieżce dydaktycznej 4 lata - możliwy awans na profesora uczelni bez uzyskania stopnia doktora habilitowanego po pozytywnej – dodatkowej ocenie w procedurze awansu (§ 110a Statutu UG) wg kryteriów dla profesora uczelni 	<ul style="list-style-type: none"> - stanowisko dla wybitnych młodych badaczy realizujących zadania w projektach i programach badawczych, które zapewniają finansowanie ich wynagrodzeń
PROFESOR UCZELNI	<ul style="list-style-type: none"> - stopień doktora habilitowanego - brak automatyzmu związanego z uzyskaniem stopnia doktora habilitowanego, - dorobek, doświadczenie i osiągnięcia krajowe i międzynarodowe (dorobek w dyscyplinie naukowej świadczący o samodzielności naukowej, doświadczenie międzynarodowe, doświadczenie w kierowaniu projektami badawczymi, znaczne osiągnięcia dydaktyczne, uczestnictwo w kształceniu kadry naukowej – § 98 Statutu UG) oceniane w oparciu o szczegółowe kryteria osiągnięć naukowych w danej dyscyplinie naukowej - pozytywna opinia Senatu 	<ul style="list-style-type: none"> - stopień doktora lub doktora habilitowanego - brak automatyzmu związanego z uzyskaniem stopnia doktora habilitowanego - możliwy awans na profesora uczelni bez uzyskania stopnia doktora habilitowanego - co najmniej 7 lat doświadczenia w zakresie prowadzenia dydaktyki lub co najmniej 7 lat doświadczenia zawodowego - znaczące osiągnięcia w zakresie dydaktyki 	<ul style="list-style-type: none"> - stopień doktora habilitowanego - kryteria § 106 Statutu UG - każdorazowo rekomendacja rady dyscypliny w oparciu o szczegółowe kryteria w danej dyscyplinie na podstawie dwóch zagranicznych recenzji dorobku - pozytywna opinia Senatu

	- konieczna dodatkowa ocena w procedurze awansu (§ 110a Statutu UG)	akademickiej, w tym co najmniej: opracowanie lub wdrożenie innowacyjnych metod kształcenia i narzędzi edukacyjnych; osiągnięcia służące zapewnianiu jakości kształcenia, w tym udział w uzyskiwaniu akredytacji na rzecz Uczelni; realizacja projektów dydaktycznych; dorobek w zakresie popularyzacji nauki; znaczące doświadczenie w sprawowaniu opieki promotorskiej nad przygotowaniem przez studentów prac dyplomowych (§ 98 Statutu UG) - osiągnięcia w pracy dydaktycznej potwierdzone w szczególności przez wysokie wyniki ankiet studenckich i nagrody za działalność dydaktyczną - pozytywna opinia Senatu - konieczna dodatkowa ocena w procedurze awansu (§ 110a Statutu UG)	
PROFESOR	- automatyczny awans na stanowisko profesora po uzyskaniu tytułu naukowego	- w przypadku uzyskiwania przez nauczyciela znaczących efektów w działalności w obszarze kształcenia uniwersyteckiego możliwe jest przejście do grupy pracowników dydaktycznych	- kryteria § 106 Statutu UG - każdorazowo rekomendacja rady dyscypliny w oparciu o szczegółowe kryteria w danej dyscyplinie na podstawie dwóch zagranicznych recenzji dorobku
PROFESOR WIZYTUJĄCY	- osoba, która nie jest pracownikiem Uniwersytetu - znaczący dorobek naukowy dydaktyczny lub zawodowy - wyłącznie umowa na czas określony (§ 103a i § 105 ust. 2 Statutu UG)	- osoba, która nie jest pracownikiem Uniwersytetu - znaczący dorobek naukowy, dydaktyczny lub zawodowy - wyłącznie umowa na czas określony (§ 103a i § 105 ust. 2 Statutu UG)	- kryteria § 106 Statutu UG - wyłącznie umowa na czas określony (§ 103a i § 105 ust. 2 Statutu UG)
BADACZ WIZYTUJĄCY	-----	-----	- osoba, która nie jest pracownikiem Uniwersytetu (§ 103a i § 105 ust. 2 Statutu UG)

			- wyłącznie umowa na czas określony
STARSZY WYKŁADOWCA	-----	<ul style="list-style-type: none"> - co najmniej stopień naukowy doktora lub tytuł zawodowy magistra - co najmniej 9-letnie doświadczenie w zakresie prowadzenia dydaktyki - istotne osiągnięcia w pracy zawodowej i działalności dydaktycznej: wysokie umiejętności dydaktyczne potwierdzone wynikami ankiet studenckich, różnorodność prowadzonych zajęć, autorstwo podręcznika akademickiego/skryptu, działalność popularyzatorska, udział w projektach dydaktycznych, - na Wydziałach: wypromowanie znaczącej liczby prac dyplomowych. Na stanowisku starszego wykładowcy w Centrum Wychowania Fizycznego i Sportu może być zatrudniona także osoba, która ma tytuł zawodowy magistra lub tytuł równorzędny oraz tytuł trenera pierwszej klasy lub równoważny 	-----
WYKŁADOWCA	-----	<ul style="list-style-type: none"> - co najmniej tytuł zawodowy magistra lub tytuł równorzędny - co najmniej 7-letnie doświadczenie zawodowe i istotne osiągnięcia w pracy zawodowej lub działalności dydaktycznej 	-----
LEKTOR/INSTRUKTOR	-----	- tytuł zawodowy magistra lub tytuł równorzędny	-----

OCENA OKRESOWA

Wszyscy nauczyciele akademicki podlegają okresowej ocenie w zakresie pracy dydaktycznej, pracy naukowej i pracy organizacyjnej. Ocena okresowa jest dokonywana co 4 lata. Stosowane są zróżnicowane kryteria dla grup pracowników badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych i badawczych.

Ocena okresowa opiera się na szczegółowych kryteriach oceny osiągnięć naukowych pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych w danej dyscyplinie naukowej.

Podstawą oceny pracy dydaktycznej są: ankiety przeprowadzane wśród studentów, co najmniej raz w roku we wszystkich grupach studenckich (wykładowych, ćwiczeniowych, seminaryjnych), hospitacje prowadzonych zajęć, sylabusy (ocena pod kątem jakości i aktualności prezentowanych treści, wykorzystywania dodatkowych narzędzi, wielokrotnego sprawdzania wiedzy, wykonywania prac pisemnych przez studentów).

Podstawą oceny pracy naukowej są publikacje naukowe afiliowane na rzecz Uniwersytetu Gdańskiego. Podstawą oceny pracy organizacyjnej jest w szczególności: aktywizowanie studentów do pracy badawczej (koła naukowe), organizowanie konferencji, seminariów, debat, praca w komisjach, ciałach doradczych, pełnienie funkcji administracyjnych, prowadzenie forum lub innych nowoczesnych form komunikacji ze studentami, organizowanie trwałej współpracy pomiędzy Uczelnią a instytucjami zewnętrznymi, prowadzenie indywidualnej opieki nad studentami – tutoring, działania na rzecz umiędzynaradawiania Uczelni.

Rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania oceny negatywnej. Rektor rozwiązuje za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania dwóch kolejnych ocen negatywnych. Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru (odpowiednio 30 września, 28/29 lutego), z zachowaniem okresu wypowiedzenia (§ 105 ust. 7 Statutu UG).

WYNAGRODZENIE

W Uniwersytecie Gdańskim obowiązuje Regulamin wynagradzania. Wynagrodzenie zasadnicze nauczycieli akademickich na poszczególnych stanowiskach nie może być niższe, niż przewidują to obowiązujące przepisy. Podwyższenie tego wynagrodzenia jest uzależnione przede wszystkim od możliwości finansowej Uczelni oraz powinno opierać się na klasyfikacji osiągnięć w zakresie działalności naukowej i dydaktycznej. Klasyfikacji może dokonać doraźnie powołana i kierowana przez dziekana/dyrektora jednostki ogólnouczelnianej komisja ds. oceny aktywności nauczycieli akademickich. Członkami komisji powinni być pracownicy, których dotychczasowa działalność naukowa i/lub dydaktyczna jest wyróżniająca na tle wszystkich pracowników wydziału. Komisja winna liczyć co najmniej 5 członków (w tym jej przewodniczący).

Komisja przy ocenie osiągnięć pracowników powinna wziąć pod uwagę następujące czynniki:

- udokumentowane osiągnięcia naukowe w oparciu o dane z Bazy Wiedzy UG,
- wyniki ostatnich ocen okresowych,
- wyniki ankiet studenckich oraz wyniki hospitacji zajęć dydaktycznych (nie dotyczy pracowników badawczych). W razie potrzeby Komisja może także zasięgnąć opinii bezpośredniego przełożonego klasyfikowanego pracownika.

W projekcie listy klasyfikacyjnej należy wyłonić cztery grupy pracowników:

- Grupa I (osiągnięcia wyróżniające),
- Grupa II (osiągnięcia bardzo dobre),
- Grupa III (osiągnięcia zadowalające),
- Grupa IV (osiągnięcia niezadowalające).

W przypadku podwyżek systemowych podział funduszu z przeznaczeniem na ich realizację oraz kryteria i zasady przyznawania podwyżek określa każdorazowo porozumienie zawarte z organizacjami związków zawodowych działającymi w Uniwersytecie Gdańskim.

PODNOŚZENIE KWALIFIKACJI

Obowiązkiem każdego nauczyciela akademickiego jest ustawiczne podnoszenie kwalifikacji poprzez kontakt z najnowszą wiedzą i badaniami naukowymi. Uniwersytet Gdański wspiera rozwój naukowy i

zawodowy nauczycieli akademickich poprzez: pomoc organizacyjną i merytoryczną w staraniach o środki na realizację projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych, udostępnianie infrastruktury badawczej, przeznaczanie środków finansowych – w miarę możliwości Uczelni – na realizację projektów własnych lub zleconych, ważnych dla Uniwersytetu oraz istotnych dla rozwoju nauki i relacji z otoczeniem społecznym, a także organizowanie szkoleń, seminariów i wykładów umożliwiających zdobywanie lub zgłębianie wiedzy i umiejętności, m.in. w zakresie: problematyki ochrony własności intelektualnej, organizacji badań i zarządzania badaniami, upowszechniania wyników badań, doskonalenia umiejętności dydaktycznych, unowocześniania procesu kształcenia.

Aby zaktywizować rozwój naukowy i zawodowy nauczycieli akademickich, Uniwersytet tworzy systemy stypendialne i inne formy wsparcia, na które przeznaczają środki finansowe pochodzące z dotacji budżetowych, grantów, dochodów własnych, darowizn oraz innych źródeł. Zasady tworzenia i podziału funduszy stypendialnych opierają się na przepisach ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce i Statutu UG oraz odpowiednich regulacjach uczelnianych zgodnie z zasadami gospodarki finansowej. Uniwersytet bierze udział w krajowych i międzynarodowych programach strategicznych mających na celu systemowe podnoszenie kwalifikacji kadry akademickiej.

ZASADY WSPÓŁPRACY Z PRACOWNIKAMI PO OSIĄGNIĘCIU WIEKU EMERYTALNEGO, STATUS PROFESORA EMERYTOWANEGO

PRACOWNICY PO OSIĄGNIĘCIU WIEKU EMERYTALNEGO

Nie uchybiając zasadom równego traktowania pracowników, UG będzie realizować politykę zatrudnienia, dążąc do wdrożenia wysokiej jakości nauczania oraz optymalnego międzypokoleniowego rozdziału stanowisk i funkcji, w tym funkcji kierowniczych. Realizacja polityki zatrudnienia będzie polegać w szczególności na okresowych analizach zaangażowania pracowników badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych oraz badawczych w realizację strategii rozwoju UG, a także ocenie osiągnięć badawczych i dydaktycznych na każdym etapie pracy pracownika.

Z uwzględnieniem równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz pracowników poszczególnych grup pracowniczych, dalsze zatrudnienie pracowników badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych oraz badawczych po skorzystaniu przez nich z przysługujących uprawnień emerytalnych może być kontynuowane w Uczelni w formie umów cywilnoprawnych lub umów o pracę na czas określony. Kontynuacja takiego zatrudnienia powinna mieć na celu przekazanie kompetencji pracownikom mającym mniejsze doświadczenie zawodowe oraz gdy uzasadnia ją potrzeba zapewnienia transferu kompetencji lub kontynuacji projektów lub działań badawczo-dydaktycznych, dydaktycznych lub badawczych rozpoczętych przed uzyskaniem uprawnień emerytalnych.

Nauczyciel akademicki, którego stosunek pracy z mianowania wygaś z końcem roku akademickiego w związku z ukończeniem określonego wieku i nabyciem praw do emerytury, może zostać ponownie zatrudniony w Uczelni na tym samym stanowisku, które zajmował do chwili wygaśnięcia stosunku pracy, na podstawie umowy o pracę na czas określony, na okres nieprzekraczający łącznie **24 miesięcy** (zarówno w pełnym, jak i w niepełnym wymiarze czasu pracy). Zasada ta będzie również stosowana w odniesieniu do nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, którzy rozwiążą stosunek pracy w związku z osiągnięciem określonego wieku i nabyciem praw do emerytury. W przypadku trwających umów terminowych zawartych z pracownikami emerytami, które kończą się w 2021 r., dopuszcza się dodatkowy rok zatrudnienia w dotychczasowym wymiarze.

Emerytowanego nauczyciela akademickiego – na powyższych zasadach – można zatrudnić tylko w uzasadnionych przypadkach wynikających z konieczności: 1) udziału, w tym zwłaszcza w charakterze beneficjenta, w krajowym konkursie ogłoszonym przez Narodowe Centrum Nauki, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju i inne podmioty finansujące działalność badawczą lub w międzynarodowym konkursie

na realizację projektu badawczego związanego z obszarem kształcenia; 2) udziału w realizacji projektu finansowanego ze środków pochodzących z Unii Europejskiej lub przez inny podmiot przyznający grant; 3) zatrudnienia emerytowanego nauczyciela akademickiego o wybitnym dorobku naukowym, którego ponowne zatrudnienie w Uczelni – przez pryzmat wysokich osiągnięć naukowo-dydaktycznych ma istotny wpływ na wizerunek, prestiż i renomę Uczelni.

Jednostki UG zachowują pełną swobodę w kwestiach związanych z kontynuacją współpracy z emerytowanymi nauczycielami akademickimi o wybitnym dorobku naukowym i dydaktycznym na podstawie umów cywilnoprawnych.

Emerytowany nauczyciel akademicki, niezależnie od grupy i ostatniego stanowiska utrzymuje prawo do uczestniczenia w życiu badawczo-dydaktycznym Uczelni w zakresie udziału w konferencjach, debatach, gremiach doradczych oraz formach popularyzujących osiągnięcia naukowe i dydaktyczne Uczelni. Może także, na wniosek, utrzymać adres e-mail w domenie UG.

STATUS PROFESORA EMERYTOWANEGO

Uczelnia podejmuje działania w celu wzmocnienia udziału emerytowanych uczonych w życiu akademickim. Osobie, która była zatrudniona w Uniwersytecie Gdańskim na stanowisku profesora (profesor, profesor uczelni) przez okres nie krótszy niż 10 lat, przysługuje status **profesora emerytowanego** (Rektor może w szczególnych przypadkach nadać ten status osobie niespełniającej ww. wymagań).

Dla oznaczenia emerytowanego profesora Uniwersytetu Gdańskiego po nazwisku poprzedzonym właściwym tytułem oraz stopniami naukowymi umieszcza się informację według wzoru: prof. dr hab. Jan Nowak, prof. em. UG.

Emerytowany profesor Uniwersytetu Gdańskiego otrzymuje legitymację potwierdzającą jego status emerytowanego profesora Uniwersytetu Gdańskiego.

Emerytowanemu profesorowi Uniwersytetu przysługują następujące uprawnienia:

- korzystanie z systemu bibliotecznego oraz infrastruktury informatycznej na warunkach przysługujących pracownikom Uniwersytetu;
- afiliowanie publikacji naukowych;
- możliwość posługiwania się listownikiem i pieczętą Uczelni;
- wjazd na kampus;
- reprezentowanie UG w organizacjach i stowarzyszeniach naukowych;
- nieodpłatne korzystanie z obiektów i urządzeń sportowych, rekreacyjnych i rehabilitacyjnych (po uzgodnieniu z zarządzającym);
- uczestniczenie w imprezach kulturalnych, sportowych itp. organizowanych przez UG.

Rektor lub dziekani/kierownicy innych jednostek organizacyjnych Uczelni mogą nadać emerytowanym profesorom dodatkowe uprawnienia w ramach kierowanej przez siebie jednostki, które mogą dotyczyć w szczególności:

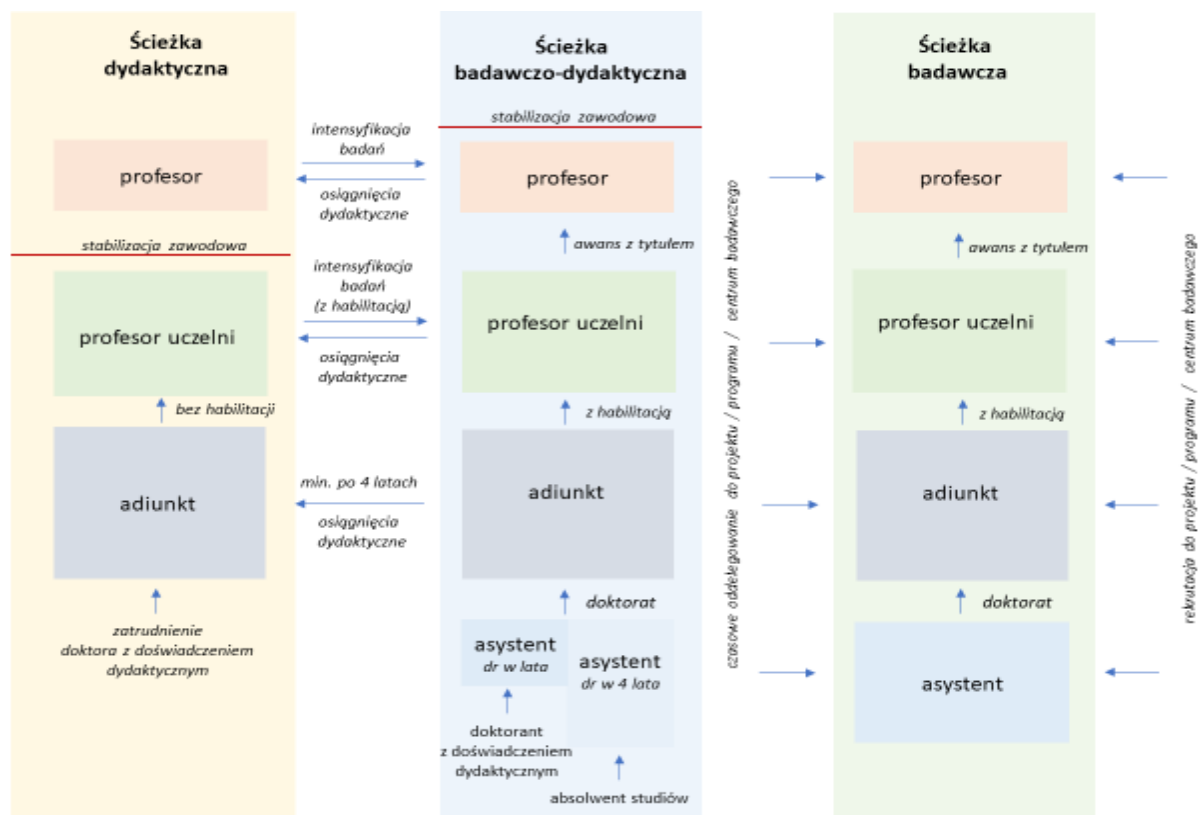
- uczestniczenia w prowadzonych badaniach naukowych,
- udziału w posiedzeniach rad wydziałów lub komisji powołanych na wydziale,
- dostępu do laboratoriów,
- udziału w kształceniu studentów i doktorantów oraz programach mentorskich.

Dziekan może zapewnić emerytowanemu profesorowi miejsce w biurze i niezbędną obsługę administracyjną w związku z powierzaniem zadań lub czynności.

Emerytowani profesorowie UG mogą utworzyć i prowadzić Klub Emerytowanego Profesora Uniwersytetu Gdańskiego i ustalić regulamin jego działania.

Miejsce oraz środki do funkcjonowania Klubu zapewnia Kanclerz.

ZAŁĄCZNIK



II. POLITYKA ROZWOJU POZOSTAŁEJ KADRY (PRACOWNICY NIEBĘDĄCY NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI)

WSTĘP

Polityka rozwoju kadry – pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w rozumieniu § 114 ust. 1 Statutu UG – realizowana w Uniwersytecie Gdańskim jest podporządkowana misji, wizji i wartościom określonym w Strategii rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego 2020–2025. Zasadniczym celem polityki jest wskazanie transparentnych procedur zatrudniania oraz ścieżek karier, a także określenie najważniejszych aspektów, kierunków i sposobów działań w zarządzaniu zasobami ludzkimi, służących wzmocnieniu kapitału intelektualnego, rozwojowi Uczelni oraz doskonaleniu zawodowemu pracowników. Sformułowane w niej zostały oczekiwania Uczelni wobec pracowników, w tym odniesienie się do oceny pracowniczej ustalanej w oparciu o szczegółowe kryteria.

OGÓLNE ZASADY

Kryteria i zasady zatrudniania na poszczególnych stanowiskach, wyznaczanie przebiegu kariery na różnych jej etapach powinny cechować się jednolitością, spójnością i ukierunkowaniem na realizację misji i strategii Uczelni. Realizacja powyższego celu polega na skonstruowaniu zbioru zasad zarządzania zasobami ludzkimi w oparciu o aktualny stan wiedzy z obszaru zarządzania, z uwzględnieniem wewnętrznych i zewnętrznych uwarunkowań Uczelni. Opracowane zasady odnoszą się przede wszystkim do takich obszarów zarządzania zasobami ludzkimi, jak pozyskiwanie, utrzymywanie i rozwój kapitału ludzkiego Uczelni, z uwzględnieniem zarówno potrzeb, zadań i celów Uczelni, jak i potrzeb pracowników, zwłaszcza takich, jak: rozwój zawodowy, stabilność zatrudnienia oraz sprawiedliwe i obiektywne decyzje personalne.

PLANOWANIE ZATRUDNIENIA, REKRUTACJA, ZATRUDNIENIE

PLANOWANIE ZATRUDNIENIA

Na dany rok kalendarzowy w Uniwersytecie Gdańskim sporządza się plan zatrudnienia pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, który ściśle koresponduje z potrzebami realizacji podstawowych celów działalności Uczelni. Planowanie zasobów ludzkich obejmuje w szczególności: dokonanie analizy istniejącego stanu zatrudnienia pracowników danej jednostki organizacyjnej, ocenę zadań realizowanych przez tę jednostkę oraz ocenę kondycji finansowej zarówno jednostki, jak i Uniwersytetu Gdańskiego. Plan zatrudnienia uwzględnia ponadto określenie potrzeb wynikających z awansów pracowniczych, zarówno pionowych, jak i poziomych, a także oszacowanie i zabezpieczenie w budżecie danej jednostki organizacyjnej środków finansowych na ich realizację. Racjonalne zarządzanie zasobami ludzkimi oraz racjonalizacja kosztów osobowych opiera się na analizach stanu i struktury zatrudnienia, których wyniki są prezentowane w raportach o stanie zatrudnienia, uwzględniających strukturę zatrudnienia w różnych układach tematycznych.

REKRUTACJA

Rekrutacja kandydatów do pracy jest prowadzona w celu pozyskania na obsadzone stanowiska osób, których kompetencje pozwalają na ich pełny udział w realizacji celów Uniwersytetu Gdańskiego poprzez prawidłowe wywiązywanie się z obowiązków przewidzianych na danym stanowisku pracy.

W Uczelni obowiązuje zasada poszukiwania osób z ukształtowanymi kompetencjami, które mogą natychmiast przystąpić do efektywnej realizacji obowiązków przypisanych do obsadzanego stanowiska pracy.

Proces rekrutacji może odbywać się w drodze postępowania konkursowego realizowanego przez komisję konkursową lub naboru bezpośredniego. Kierownik jednostki organizacyjnej poszukującej pracownika określa warunki i wymagania kompetencyjne stawiane kandydatom do pracy na dane stanowisko, formułuje ofertę pracy w oparciu o opis stanowiska pracy i wymagania stawiane kandydatowi do pracy. Ofertę pracy umieszcza się na portalach internetowych specjalizujących się w poszukiwaniu pracowników, jak również upublicznia się z wykorzystaniem tradycyjnych mediów i tablic ogłoszeń.

Kandydatów na wolne miejsce pracy w pierwszej kolejności poszukuje się wśród pracowników zatrudnionych w Uniwersytecie Gdańskim. Jeżeli rekrutacja wewnętrzna nie przyniesie rezultatu, kandydatów poszukuje się na zewnętrznym rynku pracy.

Po analizie złożonych przez zainteresowane osoby dokumentów oraz przeprowadzeniu rozmów kwalifikacyjnych następuje wybór kandydata, który następnie przedstawiany jest do decyzji władz Uczelni. Szczegółowy opis procedur zatrudniania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zawarty jest w odrębnym zarządzeniu Rektora.

ZATRUDNIENIE

Zatrudnianie pracowników następuje na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony lub na czas określony. Każda umowa o pracę może być poprzedzona zawarciem umowy o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny możliwe jest jedynie w przypadku wykonywania przez pracownika pracy innego rodzaju lub po upływie 3 lat od ustania stosunku pracy, w przypadku pracownika podejmującego wykonywanie pracy tego samego rodzaju. W przypadkach uzasadnionych wysokimi kompetencjami i doświadczeniem kandydata do pracy można odstąpić od zawarcia umowy o pracę na okres próbny. Łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony nie może przekroczyć 33 miesięcy i liczby trzech umów. W przypadku potrzeby zatrudnienia osoby na czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika może zostać zawarta umowa o pracę na czas określony, w celu zastępstwa nieobecnego pracownika. W takim przypadku nie obowiązuje zasada art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy o limitowaniu umów na czas określony. Przepisów o limitowaniu umów terminowych nie stosuje się także w przypadku zatrudniania pracowników w celu wykonywania pracy na rzecz danego projektu.

Decyzje w sprawie wznowienia zatrudnienia lub określenia warunków zatrudnienia dla nowych pracowników podejmuje w Uniwersytecie osoba upoważniona przez Rektora do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy. Powyższe decyzje wydawane są na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, z zachowaniem drogi służbowej oraz po zasięgnięciu opinii Kwestora Uniwersytetu Gdańskiego. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest zgodnie z obowiązującym w Uczelni Regulaminem wynagradzania, z poszanowaniem zasady równego traktowania pracowników. W przypadku wznowiania zatrudnienia kierownik jednostki składa wniosek podlegający opinii Kwestora. Po uzyskaniu pozytywnych rekomendacji na ww. wniosku pracownik składa podanie, procedowane z zachowaniem drogi służbowej i opiniowane przez Kwestora. Wniosek kierownika oraz podanie pracownika składane są w terminie 1 miesiąca przed zakończeniem zatrudnienia. Decyzja o

wznowieniu zatrudnienia podejmowana jest najpóźniej tydzień przed zakończeniem poprzedniego zatrudnienia. Pracownik nie może rościć sobie prawa do wznowienia zatrudnienia. Dopuszczenie do wykonywania pracy następuje po dopełnieniu przez pracownika wszelkich formalności przewidzianych w Uniwersytecie. Ustanie stosunku pracy następuje na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

ŚCIEŻKI KARIER

Pracownik, jego przełożony lub przełożony wyższego szczebla mogą wystąpić z uzasadnionym wnioskiem o awans stanowiskowy po spełnieniu warunków określonych w Regulaminie wynagradzania. Wniosek winien być poprzedzony pozytywną oceną, wykazującą m.in., że pracownik swoim zaangażowaniem w wykonywaniu zadań, umiejętnościami, samodzielnością w rozwiązywaniu problemów, radzeniem sobie z pracą w warunkach stresowych i pod presją czasu osiągnął dojrzałość zawodową oczekiwaną na wyższym stanowisku pracy. Wnioski o awans stanowiskowy będą rozpatrywane w miesiącu maju i listopadzie danego roku kalendarzowego przez komisję powoływaną przez Rektora doraźnie, tj. każdorazowo w składzie adekwatnym do przedstawionych do zaopiniowania wniosków.

OCENA OKRESOWA

W Uniwersytecie przeprowadza się okresową ocenę pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Pracownicy oceniani są co 3 lata, z wyłączeniem osób zatrudnionych w grupie pracowników obsługi. Proces przeprowadzania okresowych ocen z wykorzystaniem modułu w portalu pracowniczym określa odrębne zarządzenie Rektora. Analiza danych po zakończeniu każdej oceny stanowi podstawę planowania procedur podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz awansów stanowiskowych, jak również stanowi wsparcie w zarządzaniu finansami Uczelni. Okresowa ocena pracowników przeprowadzana jest drogą elektroniczną.

WYNAGRODZENIE

W Uniwersytecie Gdańskim obowiązuje Regulamin wynagradzania zawierający m.in. minimalne warunki, jakie muszą być spełnione przy zatrudnieniu na dane stanowisko, w tym uwzględniające posiadane przez kandydata wykształcenie, kwalifikacje i staż pracy. Pracownicy wykonujący pracę tego samego rodzaju, o tożsamym natężeniu, porównywalnych udokumentowanych kwalifikacjach zawodowych oraz o porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku mają prawo do jednakowego wynagrodzenia. W Uniwersytecie Gdańskim obowiązuje zasada równego traktowania pracowników. Dziekani wydziałów, dyrektorzy jednostek ogólnouczelnianych, kierownicy pozostałych jednostek organizacyjnych mogą występować z uzasadnionym wnioskiem o podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, biorąc pod uwagę w szczególności wyniki okresowej oceny pracowniczej oraz zaangażowanie pracownika w realizację powierzonych zadań. Realizacja wniosków uzależniona jest od sytuacji finansowej Uczelni. W przypadku podwyżek systemowych podział funduszu z przeznaczeniem na ich realizację oraz kryteria i zasady przyznawania podwyżek określa każdorazowo porozumienie zawarte z organizacjami związków zawodowych działającymi w Uniwersytecie Gdańskim.

SYSTEM MOTYWACYJNY

W Uniwersytecie Gdańskim funkcjonuje system motywacyjny, którego celem jest zachęcanie pracowników do efektywnej realizacji powierzonych zadań, a przez to – celów strategicznych Uczelni.

Czynnikami motywacyjnymi są przede wszystkim:

- system premiowania,
- system nagród,
- system awansów stanowiskowych i przeszeręgowań powiązany z wynikami okresowych ocen pracowników.

PODNOSENIE KWALIFIKACJI

Uniwersytet wspiera podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników poprzez samokształcenie oraz organizowanie szkoleń umożliwiających zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności. Szkolenia mogą być prowadzone w szkołach, w formach pozaszkolnych, z inicjatywy lub za zgodą Uczelni.

Środki finansowe na współfinansowanie kosztów kształcenia i podnoszenia kwalifikacji pracowników są wyodrębniane w planie rzeczowo-finansowym Uniwersytetu na dany rok kalendarzowy. Pracownik może wnioskować o przyznanie z tych środków dofinansowania swojego szkolenia. Wniosek o wyrażenie zgody na podniesienie kwalifikacji zawodowych złożony przez pracownika z co najmniej rocznym stażem pracy powinien być umotywowany oraz pozytywnie zaopiniowany przez bezpośredniego przełożonego i przełożonego wyższego szczebla. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych powinno służyć rozwojowi pracownika, a także zgłębianiu wiedzy związanej z rodzajem wykonywanej pracy oraz zakresem obowiązków. Plan szkoleń jest sporządzany na dany rok kalendarzowy, w oparciu o analizę zapotrzebowań zgłoszonych przez jednostki organizacyjne oraz przy uwzględnieniu rozeznania potrzeb szkoleniowych przeprowadzanego przez Sekcję Szkoleń. Plan szkoleń tworzy się z uwzględnieniem dostępności środków finansowych Uczelni.

W przypadku gdy całkowity koszt kształcenia w szkołach doktorskich odbywających się poza UG, studiach podyplomowych oraz studiach MBA wynosi ponad 2000 zł, warunkiem uzyskania dofinansowania kosztów kształcenia jest zawarcie umowy o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. Również w przypadku, gdy całkowity koszt kształcenia na szkoleniach i kursach specjalistycznych wynosi co najmniej 2500 zł, wymagane jest zawarcie umowy o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. Wysokość dofinansowania kosztów nauki w szkołach doktorskich odbywających się poza UG, studiach podyplomowych oraz studiach MBA wynosi do 50% opłaty semestralnej lub rocznej. Wysokość dofinansowania kosztów na szkoleniach i kursach specjalistycznych wynosi do 100% opłaty z tytułu uczestnictwa. Po zakończeniu roku kalendarzowego sporządzany jest raport z wykonania planu szkoleń.

Szczegółowe zasady i warunki podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa odrębne zarządzenie Rektora.

ZASADY WSPÓŁPRACY Z PRACOWNIKAMI PO OSIĄGNIĘCIU WIEKU EMERYTALNEGO, STATUS ZASŁUŻONEGO PRACOWNIKA UCZELNI

ZATRUDNIENIE PO PRZEJŚCIU NA EMERYTURĘ

Zatrudnienie emerytowanego pracownika niebędącego nauczycielem akademickim może nastąpić za zgodą Rektora, na umotywowany wniosek bezpośredniego przełożonego, jeżeli zatrudnienie to jest uzasadnione ważnym interesem Uczelni. Pracownika – emeryta zatrudnia się na podstawie umowy o pracę na czas określony, na okres nieprzekraczający łącznie **24 miesięcy** i maksymalnie trzech umów o pracę.

ZASŁUŻENI EMERYTOWANI PRACOWNICY

Uczelnia podejmuje działania w celu uhonorowania emerytowanych pracowników Uczelni. Osobie, która była zatrudniona w Uniwersytecie Gdańskim przez okres nie krótszy niż **25 lat**, przysługuje status **zasłużonego pracownika Uniwersytetu Gdańskiego**, co uhonorowane jest podczas spotkania z Rektorem Uczelni. Emerytowany zasłużony pracownik Uniwersytetu Gdańskiego otrzymuje dyplom uznania oraz dodatkowe uprawnienia, które dotyczą w szczególności udziału w uroczystościach Uczelni oraz imprezach kulturalnych i sportowych organizowanych przez UG.

III. OBSZARY WSPÓLNE: NAUCZYCIELE AKADEMICKI I PRACOWNICY NIEBĘDĄCY NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

SPRAWY SOCJALNE

W Uniwersytecie Gdańskim tworzy się Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych dla wszystkich pracowników. Pracownicy, emeryci i renciści Uniwersytetu Gdańskiego jako podmioty uprawnione mogą korzystać – w ramach tego funduszu – z różnych świadczeń, takich jak: zapomogi losowe, dofinansowania do wypoczynku własnego i dzieci, dofinansowania imprez kulturalnych, sportowych i innych. Zasady funkcjonowania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych reguluje ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn.: Dz.U. z 2020 r., poz. 1070, ze zm.) oraz regulamin ustanowiony odpowiednim zarządzeniem Rektora.

SPRAWY BHP

Misją bezpieczeństwa i higieny pracy jest zapobieganie w miejscu pracy zagrożeniom dla zdrowia i życia osób oraz zagrożeniom zniszczenia/naruszenia infrastruktury Uczelni. W Uniwersytecie Gdańskim obowiązuje przestrzeganie przepisów BHP, dostosowanych do rozporządzeń i dyrektyw Unii Europejskiej oraz zasad BHP. Bazując na powyższym, wprowadza się w Uczelni rozwiązania techniczne i organizacyjne służące profilaktyce, aktualizuje się procedury bezpiecznej pracy na poszczególnych

stanowiskach oraz nadzoruje i kontroluje przestrzeganie tych procedur w trakcie wykonywania pracy. Działania takie zwiększają poczucie bezpieczeństwa pracy zatrudnionych oraz ograniczają narażenie na wypadki i schorzenia w środowisku pracy. Pracodawca zapewnia na te cele odpowiednie środki finansowe. Sukcesywna analiza zagrożeń na stanowiskach pracy, wykonywanie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, profilaktyka zdrowotna stosowana wobec pracowników wynikająca z ustawy o służbie medycyny pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2019 r., poz. 1175, ze zm.) – mają wpływ na minimalizowanie możliwości wystąpienia wypadków i schorzeń, a tym samym na ograniczenie kosztów wypadków i absencji w pracy. Uniwersytet Gdański organizuje szkolenia z zakresu bezpieczeństwa pracy, mające na celu zwiększenie świadomości zagrożeń w środowisku pracy, przygotowanie pracowników do wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla życia i zdrowia oraz podniesienie kultury bezpieczeństwa pracy.