

ZASADY POLITYKI KADROWEJ UNIwersYTETU GDAŃSKIEGO W ODNIESIENIU DO NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

Polityka kadrowa realizowana w Uniwersytecie Gdańskim jest podporządkowana misji i wizji uczelni, określonym w *Strategii rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego do 2020 roku*. Zasadniczym celem polityki kadrowej jest wskazanie najważniejszych kierunków i sposobów działań w sferze personalnej, służących rozwojowi zawodowemu pracowników Uniwersytetu Gdańskiego oraz wzmocnieniu kapitału intelektualnego uczelni.

Rekrutacja pracowników naukowo-dydaktycznych

Zatrudnienie na każdym stanowisku naukowo-dydaktycznym odbywa się w drodze konkursu otwartego, z uwzględnieniem zasad Europejskiej Karty Naukowca. Kryteria konkursowe powinny uwzględniać aktualne i przyszłe potrzeby danej jednostki organizacyjnej w obszarach badawczym i dydaktycznym. Poszczególne wydziały UG powinny określać w drodze uchwały Rady Wydziału szczegółowe zasady towarzyszące polityce zatrudnienia nauczycieli akademickich na każdym rodzaju stanowisk, w tym priorytety rozwoju stanu kadrowego. W tej kwestii istotne znaczenie ma oferta kształcenia i jej aktualizacja dostosowana do standardów społeczeństwa wiedzy. Komisje przeprowadzające proces rekrutacji pracowników zobowiązane są uzasadniać dokonany przez nie wybór. Szczególną uwagę należy zwrócić na jasne określenie możliwości i warunków zatrudnienia dla najlepszych absolwentów kończących studia na danym wydziale. W aktualnie obowiązującym algorytmie MNiSW podziału dotacji podstawowej, w składniku kadrowym uwzględnia się zarówno osoby posiadające tytuł i stopnie naukowe, jak i osoby posiadające tytuł zawodowy magistra lub równorzędny. Oznacza to, że budżetowe finansowanie zapewnione jest także asystentom nieposiadającym stopnia naukowego. Równie kluczowe staje się aktywne pozyskiwanie osób wyróżniających się osiągnięciami naukowymi oraz edukacyjnymi, pochodzących z innych ośrodków akademickich, w tym zagranicznych.

Wnioski o wyrażenie zgody przez Rektora na nowe zatrudnienie powinny być poparte rzetelną analizą stanu kadrowego i sytuacji finansowej danej jednostki w kontekście obciążeń

dydaktycznych, obecnych i przyszłych. Należy wziąć także pod uwagę potencjał innych, pokrewnych jednostek organizacyjnych reprezentujących pozostałe wydziały UG. Samo zwolnienie stanowiska pracy nauczyciela akademickiego, nie jest wystarczającym powodem do ubiegania się o odtworzenie likwidowanego etatu.

Motywowanie do realizacji celów i okresowe oceny pracowników

Jednym z ważnych celów władz uczelni jest dbanie o to, aby była ona atrakcyjnym miejscem pracy dla wszystkich zatrudnionych. Pozytywna atmosfera pracy, oraz powszechna znajomość celów funkcjonowania uczelni jako całości, aktualnych oraz w perspektywie 5-ciu i 10-ciu lat, warunkują właściwe funkcjonowanie innych elementów systemu motywacji. Do najważniejszych z tych elementów w Uniwersytecie Gdańskim należą:

- a) jasno określone zasady awansowania po uzyskaniu stopni naukowych lub tytułu naukowego;
- b) system nagród za osiągnięcia dydaktyczne (m.in. Nagroda im. Celestyna Mrongowiusza), naukowe i organizacyjne (w tym nagrody Rektora UG oraz Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego),
- c) efektywne wspieranie przez władze uczelni oraz władze wydziałów, a także przez pracowników administracji uczelni mobilności krajowej i zagranicznej pracowników, jak również w pozyskiwaniu środków na badania naukowe oraz we współpracy z otoczeniem uczelni
- d) możliwość uzyskania zniżki w pensum dydaktycznym za duże zaangażowanie w pracach naukowych lub organizacyjnych,
- e) możliwość otrzymania dofinansowania szczególnie wartościowych publikacji, przedsięwzięć związanych ze współpracą zagraniczną, oraz innowacji dydaktycznych, a także szkoleń, w tym kursów językowych;

Warunki awansowania na wyższe stanowisko pracy po uzyskaniu stopnia lub tytułu naukowego na poszczególnych wydziałach powinny być określone uchwałą Rady Wydziału. Warunki te uwzględniają specyfikę wydziału oraz strategię rozwoju na najbliższe lata, powinny także odnosić się do widocznego postępu w pracy naukowej i dydaktycznej. Uzyskanie stopnia lub tytułu naukowego nie może automatycznie determinować awansu na wyższe stanowisko.

Okresowe oceny pracownicze służą weryfikacji stopnia wykonania indywidualnych celów każdego pracownika w sferach: naukowo-badawczej, dydaktycznej i organizacyjnej. Obiektywna, rzetelna i konsekwentna ocena pracownicza jest jednym z najważniejszych elementów polityki wzmacniania potencjału poszczególnych jednostek organizacyjnych, wydziałów i uczelni jako

całości. Procedura oceny powinna kłaść nacisk na postępy w pracy naukowej ocenianych pracowników i prowadzić do jednoznacznych wniosków ułatwiających władzom uczelni oraz ocenianym pracownikom podejmowanie decyzji dotyczących dalszego zatrudnienia poszczególnych osób.

Dodatkowe zatrudnienie oraz zatrudnienie po osiągnięciu wieku emerytalnego

Rektor może udzielić zgody na dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego, jeżeli wniosek w tej sprawie uzyska pozytywną opinię bezpośredniego przełożonego i dziekana właściwego wydziału. Wyrażając swoją opinię, dziekan powinien wziąć pod uwagę wszystkie elementy składowe okresowych ocen pracownika, ze szczególnym uwzględnieniem postępów w zdobywaniu kolejnych stopni naukowych. Istotne jest także uwzględnienie w tej opinii ewentualnego zagrożenia interesów wydziału oraz uczelni ze względu na wspieranie przez pracownika konkurencyjnych jednostek innych uczelni.

Zatrudnienie nauczyciela akademickiego, który osiągnął wiek emerytalny, następuje po wskazaniu przez dziekana właściwego wydziału źródeł finansowania etatu. Źródłami tymi mogą być w szczególności projekty badawcze, a także dochody własne wydziału (głównie z odpłatnych form kształcenia). Jedynie w bardzo szczególnych sytuacjach, np. zagrożenia utratą przez jednostkę uprawnień do nadawania stopni naukowych w określonej dyscyplinie, dziekan może ubiegać się o współfinansowanie etatu ze środków centralnych, pozostających w dyspozycji Rektora. Zasady te dotyczą również osób posiadających tytuł naukowy profesora, które przekroczyły siedemdziesiąty rok życia. Zatrudnienie takich osób, jeżeli nie jest finansowane z programów badawczych, nie powinno trwać dłużej niż pięć semestrów (chyba że pełnią w uczelni funkcje z wyboru).

Uwagi końcowe

Polityka kadrowa Uniwersytetu Gdańskiego i jej główne zasady, spisane wyżej, powinny znaleźć odzwierciedlenie w szczegółowych uregulowaniach wewnątrzuczelnianych, w tym wewnątrzwydziałowych.