

ANALIZA WEWNĘTRZNA

Przeprowadzona w ramach 3 obszarów:

1. Aspekty etyczne i zawodowe
2. Rekrutacja i ocena pracowników
3. Rozwój kariery zawodowej i warunki pracy

I. Aspekty etyczne i zawodowe

1. Wolność badań naukowych

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

W swoich badaniach naukowcy powinni kierować się dobrem ludzkości oraz zmierzać do poszerzenia granic wiedzy naukowej, jednocześnie korzystając z wolności przekonań i wypowiedzi, a także wolności określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi.

Jednakże naukowcy powinni uznawać ograniczenia tych wolności, które mogą wynikać z określonych warunków badań naukowych (w tym opieka naukowa/doradztwo/zarządzanie) lub ograniczeń operacyjnych, np. ze względów budżetowych lub infrastrukturalnych lub też, szczególnie w sektorze przemysłu, ze względu na ochronę praw własności intelektualnej. Tego typu ograniczenia nie powinny jednak pozostawać w sprzeczności z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi, których naukowcy muszą przestrzegać.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Naukowcy Uniwersytetu Gdańskiego w swoich badaniach zmierzają do poszerzenia granic wiedzy naukowej, jednocześnie korzystając z wolności przekonań i wypowiedzi, a także wolności określania metod rozwiązywania problemów. Stosują przy tym zasady etyki i praktyki etyczne. Równocześnie, naukowcy są zobligowani do prowadzenia badań naukowych, przy poszanowaniu norm i obowiązków wynikających z zasad postępowania zawodowego, jak również reguł postępowania, które mają zastosowanie w konkretnych przypadkach.

Opisane zasady badań naukowych regulowane są przez akty prawne na poziomie krajowym oraz uregulowania Uniwersytetu Gdańskiego (lista poniżej).

Regulacje krajowe:

1. Prawo o szkolnictwie wyższym,
2. Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych,
3. Prawo własności przemysłowej,
4. Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji,
5. Ustawa o ochronie baz danych,
6. Ustawa o ochronie prawnej odmian roślin,
7. Prawo zamówień publicznych,
8. Ustawa o finansach publicznych,
9. Ustawa o zasadach finansowania nauki,
10. Kodeks cywilny
11. Kodeks pracy

Regulacje wewnętrzne UG:

1. Statut Uniwersytetu Gdańskiego - Dział IV Badania naukowe
2. Uchwała Senatu 25S/10 – Strategia rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego do roku 2020,
3. Uchwała Senatu 22/15, Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych Uniwersytetu Gdańskiego,
4. Regulamin zarządzania projektami międzynarodowymi w Uniwersytecie Gdańskim,
5. Regulamin zarządzania krajowymi projektami naukowymi,
6. Uchwała Senatu 46/14 w sprawie Centrum Transferu Technologii Uniwersytetu Gdańskiego,

7. Uchwała Senatu 23/15 w sprawie Regulaminu korzystania z infrastruktury badawczej Uniwersytetu Gdańskiego.

2. Zasady etyczne

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Naukowcy powinni przestrzegać uznanych praktyk etycznych oraz fundamentalnych zasad etycznych odnoszących się do dyscyplin, którymi się zajmują, a także norm etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Naukowcy UG są zobligowani do przestrzegania praktyk etycznych oraz fundamentalnych zasad etycznych odnoszących się do dyscyplin, którymi się zajmują, a także norm etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki, oraz innych regulacjach.

Nauczyciele akademicki jako badacze naukowcy zobowiązują się do przestrzegania zasad etycznych w badaniach naukowych, a w szczególności przestrzegania zasad uczciwości naukowej i nie dopuszczania do plagiatostwa, fałszowania wyników badań naukowych, nierzetelności w ich upowszechnianiu, w aplikowaniu o fundusze badawcze oraz w prowadzeniu i recenzowaniu badań naukowych.

Regulacje wewnętrzne UG:

1. Uchwała Senatu 40/07 w sprawie ustanowienia Kodeksu Etyki Nauczyciela Akademickiego Uniwersytetu Gdańskiego ze zmianami Uchwałą Senatu 100/12
Kodeks Etyki Nauczyciela Akademickiego UG

3. Odpowiedzialność zawodowa

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Naukowcy powinni poczynić wszelkie możliwe starania, by zagwarantować, że ich badania mają znaczenie dla społeczeństwa i nie powielają przeprowadzonych wcześniej i w innym miejscu badań.

Naukowcy nie mogą dopuścić się plagiatu w jakiegokolwiek formie i muszą przestrzegać zasady poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem/opiekunami lub innymi naukowcami.

Konieczność potwierdzenia nowych obserwacji przez wykazanie, że eksperymenty są powtarzalne, nie będzie uznawana za plagiat pod warunkiem, że w sposób wyraźny przytoczono dane, które mają być potwierdzone. W przypadku przekazania innej osobie jakiegokolwiek aspektu pracy, naukowcy powinni się upewnić, że osoba, która została do tego zadania wyznaczona, posiada odpowiednie kwalifikacje do jego wykonania.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Naukowcy UG dokładają wszelkich starań, by zagwarantować, że ich badania mają znaczenie dla społeczeństwa i nie powielają przeprowadzonych wcześniej i w innym miejscu badań. Zgodnie z obowiązującymi w polskim prawie przepisami oraz § 33 Kodeksu etyki nauczyciela akademickiego UG, naukowcy nie mogą dopuścić się plagiatu w jakiegokolwiek formie i muszą przestrzegać zasady

poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem/opiekunami lub innymi naukowcami. Naukowcy zobowiązani są do zaznajamiania się bieżąco z literaturą przedmiotu swoich badań, a UG umożliwia dostęp do bazy literatury, baz patentowych itp.

Dodatkowo, w przypadku przekazania innej osobie jakiegokolwiek aspektu pracy, naukowcy UG są zobowiązani do upewnienia się, że osoba, która została do tego zadania wyznaczona, posiada odpowiednie kwalifikacje do jego wykonania.

Regulacje wewnętrzne:

1. Statut Uniwersytetu Gdańskiego § 41 ust.6
2. Statut Uniwersytetu Gdańskiego Dział VII rozdz . I odpowiedzialność dyscyplinarna
3. Uchwała Senatu 42/15 w sprawie zasad ustalania zakresu obowiązków nauczycieli akademickich, rodzajów zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków (w tym wymiaru zadań dydaktycznych dla poszczególnych stanowisk), zasad obliczania godzin dydaktycznych oraz Zarządzenie Rektora 69/R/10 w sprawie zakresu i wymiaru obowiązków nauczycieli akademickich,
4. Uchwała Senatu 53/13 w sprawie zgody na utworzenie przez Uniwersytet Gdański spółki dla prowadzenia centrum transferu technologii oraz komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych,
5. Uchwała Senatu 50/13 w sprawie Własnego Funduszu Stypendialnego Uniwersytetu Gdańskiego,
6. Statut Gdańskiego § 92 i Zarządzenie Rektora 70/R/10 w sprawie oceny nauczycieli akademickich,
7. Zarządzenie Rektora 37/R/14 w sprawie ochrony informacji Uniwersytetu Gdańskiego posiadających wartość gospodarczą

4. Profesjonalne podejście

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Naukowcy powinni znać strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań, a także powinni zdobyć wszelkie niezbędne pozwolenia przed rozpoczęciem badań naukowych lub uzyskaniem dostępu do zapewnionych środków. Naukowcy powinni powiadomić swoich pracodawców, grantodawców lub opiekuna w przypadku opóźnienia, przedefiniowania albo ukończenia swojego projektu badawczego, lub też, jeśli ma on zostać ukończony wcześniej lub zawieszony z określonego powodu.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Naukowcy UG znają strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań, a także posiadają wszelkie niezbędne pozwolenia przed rozpoczęciem badań naukowych lub uzyskaniem dostępu do zapewnionych środków.

Naukowcy UG są zobowiązani do informowania UG, grantodawców lub opiekuna w przypadku opóźnienia, przedefiniowania albo ukończenia swojego projektu badawczego, lub też, jeśli ma on zostać ukończony wcześniej lub zawieszony z określonego powodu. Obligują ich do tego regulaminy zarządzania projektami w UG.

Regulacje wewnętrzne:

1. Statut UG,

2. Zarządzenie Rektora 47/R/15 w sprawie gospodarowania środkami budżetowymi na działalność statutową wydziałów Uniwersytetu Gdańskiego,
3. Regulamin zarządzania krajowymi projektami naukowymi,
4. Regulamin zarządzania projektami międzynarodowymi w Uniwersytecie Gdańskim,
5. Zarządzenie Rektora UG nr 12/R/13 w sprawie monitoringu projektów międzynarodowych w Uniwersytecie Gdańskim,

Wymagane działania: brak

5. Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Naukowcy znajdujący się na dowolnym etapie kariery zawodowej muszą znać krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń lub pracy.

Obejmują one przepisy dotyczące praw własności intelektualnej oraz wymagania i warunki ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy. Naukowcy powinni przestrzegać tego typu przepisów dostarczając wymaganych wyników badań (np. praca doktorska/habilitacyjna, publikacje, patenty, sprawozdania, opracowanie nowych produktów itp.), które określone są w warunkach umowy lub równoważnym dokumencie.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Naukowcy UG znają krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń lub pracy. Dotyczą one m.in. praw własności intelektualnej oraz wymagań i warunków ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy. Naukowcy UG przestrzegają przepisów dostarczając wymaganych wyników badań np. w formie pracy doktorskiej / habilitacyjnej, publikacji, patentów, sprawozdań, opracowań nowych produktów itp., które są określone w warunkach umowy lub równoważnym dokumencie.

6. Odpowiedzialność

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Naukowcy powinni być świadomi tego, że są odpowiedzialni wobec swoich pracodawców, grantodawców i innych odnośnych organów publicznych lub prywatnych, a także, z przyczyn etycznych, wobec ogółu społeczeństwa. W szczególności, naukowcy, których badania finansowane są z funduszy państwowych, są również odpowiedzialni za efektywne wykorzystanie pieniędzy podatników. W związku z tym naukowcy powinni przestrzegać zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami oraz współpracować z wszelkimi organami upoważnionymi do kontroli ich badań naukowych, niezależnie od tego, czy kontrola została podjęta z inicjatywy pracodawców/grantodawców czy przez komisje etyczne. Metody gromadzenia danych i analizy, wyniki oraz, w razie potrzeby, szczegółowe dane powinny być udostępnione dla celów kontroli wewnętrznej i zewnętrznej, o ile jest to konieczne i zgodnie z żądaniem właściwych władz.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Naukowcy UG są świadomi odpowiedzialności wobec swojego pracodawcy, grantodawców i innych organów publicznych lub prywatnych, a także, z przyczyn etycznych, wobec ogółu społeczeństwa. Naukowcy, których badania finansowane są z funduszy państwowych, są również odpowiedzialni za efektywne wykorzystanie środków finansowych. Naukowcy przestrzegają zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami oraz współpracują z organami upoważnionymi do kontroli ich badań naukowych, niezależnie od tego, czy kontrola została podjęta z inicjatywy pracodawcy/grantodawców czy przez inne komisje. Metody gromadzenia danych i analizy, wyniki oraz, w razie potrzeby, szczegółowe dane są udostępniane dla celów kontroli wewnętrznej i zewnętrznej, o ile jest to konieczne i zgodnie z żądaniem właściwych władz.

Regulacje wewnętrzne:

1. Statut UG
2. Zarządzenie Rektora 1/R/11 w sprawie przestrzegania dyscypliny finansowej w jednostkach organizacyjnych Uniwersytetu Gdańskiego z późniejszymi zmianami,
3. Regulamin zarządzania krajowymi projektami naukowymi,
4. Kodeks etyki nauczyciela akademickiego UG,
5. Regulamin zarządzania projektami międzynarodowymi w Uniwersytecie Gdańskim,
6. Procedury zatwierdzania dokumentacji finansowej i merytorycznej na UG
7. Kontrole przestrzegania dyscypliny finansowej – sprawozdawczość

7. Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Naukowcy powinni zawsze stosować bezpieczne sposoby wykonywania pracy zgodnie z krajowymi przepisami, czyli m.in. podejmować niezbędne środki ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz odzyskiwania danych utraconych wskutek awarii technologii informatycznych, np. poprzez przygotowanie odpowiednich strategii tworzenia kopii zapasowych. Powinni również znać obowiązujące przepisy prawa krajowego dotyczące wymagań w zakresie ochrony danych i poufności oraz podejmować niezbędne kroki w celu stałego stosowania się do nich.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Naukowcy UG stosują bezpieczne sposoby wykonywania pracy zgodnie z krajowymi przepisami, czyli m.in. podejmują niezbędne środki ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz odzyskiwania danych utraconych wskutek awarii technologii informatycznych. Naukowcy znają obowiązujące przepisy prawa krajowego dotyczące wymagań w zakresie ochrony danych i poufności oraz podejmują niezbędne kroki w celu stałego stosowania się do nich. Dodatkowo istnieją procedury wewnętrzne regulujące odpowiedzialność i postępowanie w zakresie ochrony danych osobowych;

Regulacje wewnętrzne:

1. Zarządzenie Rektora 93/R/13 w sprawie ochrony danych osobowych w Uniwersytecie Gdańskim,
2. Polityka bezpieczeństwa danych Osobowych UG – określająca procedury i dokumenty niezbędne do ochrony danych osobowych,
3. Regulamin pracy - Załącznik do Zarządzenia Rektora UG nr 63/R/10.

8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Zgodnie z ustaleniami zawartymi w ich umowach wszyscy naukowcy powinni zapewnić, by wyniki ich badań były rozpowszechniane i wykorzystywane, np. ogłaszane, przekazywane innym środowiskom naukowym lub, w stosownych przypadkach, skomercjalizowane. W szczególności od starszych pracowników naukowych oczekuje się przejęcia inicjatywy w zapewnieniu, by badania naukowe były owocne, zaś ich wyniki wykorzystywane komercyjnie lub udostępniane ogółowi społeczeństwa przy każdej nadarzającej się sposobności.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Zgodnie z ustaleniami zawartymi w aneksach do umów o pracę wszyscy naukowcy są zobowiązani do rozpowszechniania wyników ich badań, np. publikowane, przekazywane innym środowiskom naukowym lub, w stosownych przypadkach, ochrony własności intelektualnej (patenty), komercjalizacja.

Regulacje wewnętrzne:

1. Uchwała Senatu 22/15 w sprawie Regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych Uniwersytetu Gdańskiego,
2. Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych Uniwersytetu Gdańskiego
3. Uchwała Senatu 46/14 w sprawie Centrum Transferu Technologii Uniwersytetu Gdańskiego,
4. Zarządzenie Rektora 3/R/11 w sprawie dokumentowania i upowszechniania dorobku naukowego pracowników, doktorantów i studentów Uniwersytetu Gdańskiego
5. Regulamin CTT

9. Zaangażowanie społeczne

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Naukowcy powinni zapewnić, aby ich działania naukowe były przedstawione ogółowi społeczeństwa w taki sposób, by były zrozumiałe dla osób nie będących specjalistami, tym samym podwyższając poziom powszechnego zrozumienia nauki. Bezpośredni dialog ze społeczeństwem pomoże naukowcom lepiej zrozumieć jego zainteresowanie priorytetami nauki i technologii, a także jego obawy.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Naukowcy Uniwersytetu Gdańskiego od wielu lat angażują się w przedsięwzięcia popularyzujące naukę wśród niespecjalistów. Są to aktywności skierowane do dzieci i dorosłych w ramach wydarzeń odbywających się zarówno na poziomie lokalnym, np. Bałtycki Festiwal Nauki, Rok Matematyki, jak również ogólnopolskim, np. Noc Biologów, Dni Mózgu. Ponadto, Uniwersytet Gdański prowadzi edukację dla seniorów w postaci wykładów i seminariów Uniwersytetu Trzeciego Wieku. Przedstawiciele przemysłu zapraszani są do współpracy z Uniwersytetem Gdańskim poprzez udział w konferencjach na styku nauka – biznes oraz gremiach konsultacyjnych, co przyczynia się do dialogu dotyczącego wyzwań społecznych i potrzeb firm oraz możliwości ich rozwiązania/zaspokojenia przez uczelnię poprzez wyniki jej działalności badawczej i edukacyjnej.

Regulacje wewnętrzne:

1. Statut UG
2. Zarządzenie Rektora 3/R/11 w sprawie dokumentowania i upowszechniania dorobku naukowego pracowników, doktorantów i studentów Uniwersytetu Gdańskiego

10. Zasada niedyskryminacji

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Grantodawcy lub pracodawcy nie będą w jakikolwiek sposób dyskryminować naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Uniwersytet Gdański postępując zgodnie z istniejącymi przepisami krajowymi oraz regulacjami wewnętrznymi równo traktuje wszystkich kandydatów i nie dopuszcza do dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etc.

Regulacje wewnętrzne:

1. Kodeks etyki nauczyciela akademickiego
2. Regulamin Pracy Uniwersytetu Gdańskiego, stanowiącym załącznik do zarządzenia Rektora Uniwersytetu Gdańskiego nr 1/R/07 z dnia 2 stycznia 2007 roku

27. Równowaga płci

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Grantodawcy lub pracodawcy powinni stawiać sobie za cel zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, w tym na poziomie opiekunów naukowych i menedżerów. Cel ten powinien zostać osiągnięty na podstawie polityki równych szans na etapie rekrutacji i kolejnych etapach kariery zawodowej, jednak bez obniżania kryteriów jakości i kwalifikacji. W celu zapewnienia równego traktowania, w komitetach do spraw doboru kadr i oceny kandydatów powinna istnieć odpowiednia równowaga płci.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Uniwersytet prowadzi politykę równych szans na etapie rekrutacji i w kolejnych etapach kariery zawodowej nie obniżając jednocześnie kryteriów jakości i kwalifikacji. Skład komisji rekrutujących kadry naukowe zależy od doświadczenia i kompetencji, a gender balance nie jest w tym wypadku głównym priorytetem. Niemniej jednak, zgodnie z Kodeksem Etyki Nauczyciela Akademickiego UG, wszyscy nauczyciele akademicy, a zwłaszcza pełniący funkcje w UG, powinni kierować się dobrem całej uczelni, krzewić i propagować wartości etyczne oraz przeciwdziałać nietolerancji i dyskryminacji.

Regulacje wewnętrzne:

1. Kodeks Etyki Nauczyciela Akademickiego

Wymagane działania: brak

II. Rekrutacja i ocena pracowników

11. Systemy oceny pracowników

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Grantodawcy lub pracodawcy powinni wprowadzić dla wszystkich naukowców, w tym dla starszych pracowników naukowych, systemy oceny pracowników w celu regularnej oceny ich wyników zawodowych przeprowadzanej w sposób przejrzysty przez niezależną (zaś w przypadku starszych pracowników naukowych najlepiej przez międzynarodową) komisję. Tego typu procedury oceny pracowników powinny odpowiednio uwzględniać ogólną kreatywność naukową oraz wyniki badań naukowców, np. publikacje, patenty, zarządzanie badaniami naukowymi, nauczanie/prowadzenie wykładów, opiekę naukową, doradztwo, współpracę krajową lub międzynarodową, obowiązki administracyjne, działania w zakresie szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie oraz mobilność, a także powinny być brane pod uwagę w kontekście rozwoju zawodowego.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Uniwersytet Gdański dokonuje oceny pracy nauczycieli akademickich zgodnie z przepisami krajowymi oraz wewnętrznymi regulacjami. Nauczyciele akademicy znają zakres działań, który podlega ocenie, otrzymują pisemną informację o ocenie dokonanej przez Komisję Oceniającą. Istnieje także tryb odwoławczy.

Komisje oceniające składają się z przedstawicieli Uniwersytetu Gdańskiego. Niemniej jednak w ramach innych gremiów Uniwersytet Gdański zaprasza do oceny postępu prac badawczych ekspertów zewnętrznych i kieruje się ich fachową i niezależną opinią. Niektóre wydziały powołują gremia składające się z ekspertów zewnętrznych, w tym również zagranicznych, których zadaniem jest okresowa, niezależna ocena prac naukowo-badawczych podejmowanych w danej jednostce. Jednym z przykładów może być Międzyuczelniany Wydział Biotechnologii UG i GUMed, który jest w trakcie powoływania Rady Naukowej o międzynarodowym składzie. Ważną rolę pełnią również gremia powoływane w ramach realizacji projektów międzynarodowych i europejskich, w szczególności w ramach dużych projektów ogólnowydziałowych lub ogólnouczelnianych, które poprzez wymianę opinii, wiedzy i doświadczeń stanowią nieocenione wsparcie przy ocenie stanu prac naukowo-badawczych prowadzonych w Uniwersytecie Gdańskim.

Regulacje wewnętrzne:

1. Statut UG
2. Zarządzenie Rektora UG 70/R/10

12. Rekrutacja (Karta)

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Pracodawcy lub grantodawcy powinni zapewnić, by standardy przyjmowania naukowców do pracy, szczególnie na początkowym etapie kariery, były jasno określone, a także powinni ułatwić dostęp grupom w trudniejszym położeniu lub naukowcom powracającym do kariery naukowej, w tym nauczycielom (na każdym poziomie system szkolnictwa) powracającym do kariery naukowej.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

W procesie rekrutacji pracowników Uniwersytet stosuje przepisy zawarte w Ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym (art.118 a), Kodeksie Pracy oraz wewnętrznych regulacjach ujętych w Statucie UG (Dział III Pracownicy Uniwersytetu). Rekrutacja jest zgodna z zasadami określonymi w Kodeksie Postępowania. Procedury selekcji są przejrzyste, a ogłoszenia zawierają wymagania dotyczące wiedzy i kwalifikacji kandydata.

Regulacje wewnętrzne:

1. Statut UG
2. Zarządzenie Rektora 118/R/15 z dnia 9.12.2015 r. zasady polityki kadrowej UG w odniesieniu do nauczycieli akademickich.

13. Rekrutacja (Kodeks)

Zasady i wymagania zawarte w Kodeksie:

Pracodawcy lub grantodawcy powinni ustalić otwarte, efektywne, przejrzyste procedury rekrutacji, które zapewniają wsparcie, są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska. Ogłoszenia w sprawie zatrudnienia powinny zawierać dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji oraz nie być na tyle specjalistyczne, by zniechęcić odpowiednich kandydatów. Pracodawcy powinni zamieścić również opis warunków pracy oraz uprawnień, w tym opis perspektyw rozwoju zawodowego. Ponadto, należy realistycznie oszacować czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku lub zaproszenia do zgłaszania kandydatur a ostatecznym terminem nadsyłania podań.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Jak wspomniano w poprzednim punkcie, procedury są zgodne z wymogami nadrzędnych aktów prawnych. Dodatkowo Statut UG określa możliwy maksymalny okres zatrudnienia na danym stanowisku. Informację o konkursach ogłasza się na stronach internetowych uczelni, urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego, a także na stronach internetowych Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców, przeznaczonym do publikacji ofert pracy naukowców.

Regulacje wewnętrzne:

1. Statut UG
2. Zarządzenie Rektora 118/R/15 z dnia 9.12.2015 r. zasady polityki kadrowej UG w odniesieniu do nauczycieli akademickich.

14. Dobór kadr

Zasady i wymagania zawarte w Kodeksie:

Komisje dokonujące doboru kandydatów powinny reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazywać się odpowiednią równowagą płci, a także, w razie konieczności i możliwości, składać się z członków różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i dyscyplin, w

tym z osób pochodzących z innych krajów i posiadających odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów. W miarę możliwości należy stosować szeroką gamę praktyk doboru kandydatów, np. ocenę zewnętrznego eksperta oraz bezpośrednie rozmowy z kandydatem.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Statut UG określa podstawowe zasady dotyczące składu komisji rekrutacyjnych. Członkowie komisji posiadają odpowiednie doświadczenie i kwalifikacje. Jeśli wymaga tego specyfika stanowiska, do komisji włączani są specjaliści z innych jednostek oraz eksperci z zewnątrz. Stosuje się powszechnie rozmowy kwalifikacyjne z Kandydatem. Przedstawiciele władz Uniwersytetu zostali przeszkoleni w ramach szkoleń Model UG.

Regulacje wewnętrzne:

1. Statut UG

15. Przejrzystość

Zasady i wymagania zawarte w Kodeksie:

Przed wybraniem kandydatów należy ich poinformować o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego. Po zakończeniu procesu doboru kandydatów należy również ich powiadomić o mocnych i słabych stronach ich podań.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Uniwersytet informuje kandydatów o procesie rekrutacji, kryteriach oraz ilości dostępnych stanowisk. Dodatkowo w przypadku zatrudniania na określony czas pracy podaje się także okres zatrudnienia. Istnieje dobra praktyka informowania kandydatów bezpośrednio po zakończonej rozmowie kwalifikacyjnej o wynikach rozmów z uzasadnieniem wyboru.

16. Ocena zasług

Zasady i wymagania zawarte w Kodeksie:

W procesie doboru kadr należy wziąć pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów. Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowców należy również uwzględnić ich kreatywność oraz poziom niezależności.

Oznacza to, że 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 zróżnicowanej kariery naukowej. W rezultacie, znaczenie wskaźników bibliometrycznych powinno być odpowiednio zrównoważone z szerszym zakresem kryteriów oceny, np. nauczaniem, opieką naukową, pracą zespołową, transferem wiedzy, zarządzaniem badaniami naukowymi oraz działaniami w zakresie innowacji i szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie. W przypadku kandydatów z doświadczeniem w sektorze przemysłu należy zwrócić szczególną uwagę na ich wkład w patenty, opracowania lub wynalazki.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Podczas rekrutacji pracowników bierze się pod uwagę w szczególności ich dorobek naukowy (adekwatny do stanowiska), doświadczenie zdobyte w kraju i zagranicą, a także dorobek organizacyjny oraz upowszechnianie wyników badań. W szczególnych przypadkach nacisk kładzie się na inne kompetencje, jeśli wymaga tego proponowane stanowisko pracy.

Regulacje wewnętrzne:

1. Statut UG
2. Wewnętrzna polityka zatrudniania pracowników na Wydziałach.
3. Zarządzenie Rektora 118/R/15 z dnia 9.12.2015 r. zasady polityki kadrowej UG w odniesieniu do nauczycieli akademickich.

17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów

Zasady i wymagania zawarte w Kodeksie:

Przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie powinny być krytykowane, lecz postrzegane jako ewolucja kariery, a w rezultacie, jako potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców podążających wielowymiarową ścieżką kariery. Z tego względu należy umożliwić kandydatom składanie życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji mających znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Statut UG uwzględnia przerwy w zatrudnieniu związane z przebywaniem na urloпах: macierzyńskim, ojcowskim, rodzicielskim, pobieraniem zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego. Podczas rekrutacji bierze się pod uwagę wielowymiarową ścieżkę kariery Kandydata i daje możliwość przedstawienia do oceny zdobytych certyfikatów, uprawnień oraz innych dokumentów poświadczających zdobycie dodatkowych kompetencji.

Regulacje wewnętrzne:

1. Statut UG.

18. Uznanie doświadczenia w zakresie mobilności

Zasady i wymagania zawarte w Kodeksie:

Wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności, np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym), lub też zmianę dyscypliny lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej, należy postrzegać jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Mobilność naukowców jest brana pod uwagę przy awansach naukowych. Kryteria jakie stawiane są przed Kandydatem do stopnia naukowego lub tytułu określa Rozporządzenie MNiSW w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora. Doświadczenie uzyskane w innym ośrodku naukowym zarówno w kraju, jak i zagranicą, praca w interdyscyplinarnych zespołach badawczych, staże naukowe, wyjazdy studyjne oraz wszelkie inne formy aktywności naukowej są uznawane jako wartość dodana Kandydata.

Regulacje wewnętrzne:

1. Statut UG
2. Zarządzenie Rektora 118/R/15 z dnia 9.12.2015 r. zasady polityki kadrowej UG w odniesieniu do nauczycieli akademickich.

19. Uznawanie kwalifikacji

Zasady i wymagania zawarte w Kodeksie:

Grantodawcy lub pracodawcy powinni zapewnić właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej. Powinni oni nawzajem informować się, wszelkimi dostępnymi kanałami komunikacji, o zasadach, procedurach i normach określających uznawanie tego typu kwalifikacji oraz zdobyć ich pełne zrozumienie, a w rezultacie korzystać z obowiązującego prawa krajowego, konwencji i określonych zasad w sprawie uznawania tego typu kwalifikacji.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Stosujemy przepisy prawa krajowego związane z uznawaniem wykształcenia uzyskanego zagranicą. W przypadku uznawania innych kwalifikacji wymaganych do zatrudnienia na danym stanowisku, Komisje rekrutacyjne zapoznają się z dokumentacją przedstawioną przez Kandydata i w razie konieczności weryfikują dokumenty w jednostce, która je wystawiła.

20. Staż pracy

Zasady i wymagania zawarte w Kodeksie:

Wymagany poziom kwalifikacji powinien odpowiadać potrzebom stanowiska i nie powinien stanowić bariery w przyjęciu do pracy. Przy uznawaniu i ocenie kwalifikacji należy skupić się bardziej na ocenie osiągnięć kandydata niż jego/jej uwarunkowaniach lub reputacji, jaką zdobył w instytucji, w której uzyskał te kwalifikacje. Jako że kwalifikacje zawodowe można osiągnąć na wczesnym etapie długiej kariery naukowej, należy także uznawać przebieg trwającego przez całe życie rozwoju zawodowego.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Podstawowe kwalifikacje wymagane na stanowisku pracy są określone przez Statut UG, natomiast dodatkowe wymagania są dobierane indywidualnie do konkursu. W procesie selekcji brane są pod uwagę przede wszystkim osiągnięcia Kandydata i jego predyspozycje do wykonywania określonej pracy.

Regulacje wewnętrzne:

1. Statut UG

21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora

Zasady i wymagania zawarte w Kodeksie:

Instytucje mianujące naukowców posiadających stopień doktora powinny ustalić jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora, w tym maksymalny okres sprawowania stanowiska oraz cele mianowania. Tego typu wytyczne powinny uwzględniać okres pełnienia wcześniejszych funkcji jako naukowiec ze stopniem doktora w innych instytucjach i brać pod uwagę fakt, że status pracownika ze stopniem doktora jest przejściowy, tak by móc przede wszystkim zapewnić dodatkowe możliwości rozwoju kariery naukowej w kontekście długoterminowej perspektywy rozwoju.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Statut UG zawiera przepisy dotyczące okresu zatrudnienia naukowców ze stopniem doktora. Rozwój naukowy takiego pracownika i zdobywanie kolejnych stopni naukowych jest niezbędnym elementem jego dalszej kariery zawodowej.

Regulacje wewnętrzne:

1. Statut UG

22. Uznanie zawodu

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Wszyscy naukowcy, którzy zdecydowali się na karierę naukową, powinni być uznani za profesjonalistów i traktowani zgodnie z tym faktem. Powinno to nastąpić w chwili rozpoczęcia kariery naukowej, tzn. na poziomie studiów doktoranckich i odnosić się do wszystkich poziomów, niezależnie od ich klasyfikacji na poziomie krajowym (np. pracownik, doktorant, kandydat na studia doktoranckie, stypendysta po studiach doktoranckich, urzędnik administracji państwowej).

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Wszyscy naukowcy, na każdym szczeblu kariery są uznawani za profesjonalistów. Profesjonalizm rozumiany jest jako rzetelne podejście do wypełniania przypisanej roli, obiektywna ocena uwarunkowań wpływających na podejmowane decyzje oraz dbanie o poziom i aktualność posiadanych kompetencji.

Regulacje wewnętrzne:

1. Statut UG
2. Uchwała Senatu 25S/10 – Strategia rozwoju UG

III. Rozwój kariery zawodowej i warunki pracy

23. Środowisko badań naukowych

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Pracodawcy lub grantodawcy naukowców powinni zadbać o stworzenie najbardziej stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych, które zapewni odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości, w tym współpracę na odległość przy pomocy sieci badawczych oraz powinni przestrzegać krajowych i sektorowych przepisów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Grantodawcy zapewnią odpowiednie środki na wsparcie uzgodnionego programu prac.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Uniwersytet zapewnia warunki pracy stymulujące rozwój naukowy i rozwój badań. W ostatnich latach został rozbudowany Kampus UG o kilka nowych, dobrze wyposażonych obiektów. Naukowcy zyskali przestrzeń i infrastrukturę niezbędną do prowadzenia badań naukowych oraz działalności dydaktycznej. UG stworzyło przestrzeń do wymiany myśli naukowej i realizowania zadań badawczych na skalę światową.

Uniwersytet przestrzega krajowych i sektorowych przepisów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy.

Regulacje wewnętrzne:

1. Regulamin Pracy Uniwersytetu Gdańskiego, stanowiącym załącznik do zarządzenia Rektora Uniwersytetu Gdańskiego nr 1/R/07 z dnia 2 stycznia 2007 roku
2. Zarządzenie Rektora i Kanclerza dotyczące kierowania na badania lekarskie, oceny ryzyka na stanowisku pracy oraz przestrzegania czasu pracy.

24. Warunki pracy

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Grantodawcy lub pracodawcy zapewnią, aby warunki pracy naukowców, w tym naukowców niepełnosprawnych, były w miarę potrzeby na tyle elastyczne, aby osiągnąć efektywne wyniki badań naukowych zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Ich celem powinno być zapewnienie takich warunków pracy, które umożliwiają zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej. Szczególną uwagę należy zwrócić m.in. na elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, telepracę, urlop naukowy oraz niezbędne przepisy finansowe i administracyjne regulujące tego typu porozumienia.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Uniwersytet zapewnia odpowiednie warunki pracy zgodnie z przepisami krajowymi. Przestrzega kodeksu pracy oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Stwarza odpowiednie warunki pracy dla osób niepełnosprawnych. W strukturze UG istnieje Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych, które min. prowadzi internetowy serwis informacyjny poświęcony osobom niepełnosprawnym na Uniwersytecie.

Uniwersytet zapewnia możliwość dopasowania czasu pracy do indywidualnych potrzeb, zmniejszenie wymiaru godzin czy elastyczny czas pracy. Planujemy także budowę przedszkola na terenie Kampusu UG co pozwoli na łatwiejsze pogodzenie życia rodzinnego z rozwojem kariery zawodowej.

Regulacje wewnętrzne:

1. Statut UG
2. Regulamin Pracy Uniwersytetu Gdańskiego, stanowiącym załącznik do zarządzenia Rektora Uniwersytetu Gdańskiego nr 1/R/07 z dnia 2 stycznia 2007 roku

25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Grantodawcy lub pracodawcy powinni zapewnić, by niestabilność warunków zatrudnienia nie miała negatywnego wpływu na osiągnięcia naukowców i z tego względu powinni zobowiązać się, w miarę możliwości, do poprawy stabilności warunków zatrudnienia pracowników naukowych, tym samym wykonując i przestrzegając zasad i warunków określonych w dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Uniwersytet prowadzi stabilną politykę zatrudnienia zgodnie z przepisami krajowymi min. Prawo pracy, Kodeks pracy oraz aktami wewnętrznymi UG postępuje zgodnie z warunkami określonymi w Dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony, zapobiega nadużyciom wynikającym z podpisywania licznych umów na czas określony, a pracownicy zatrudnieni na czas określony są informowani o dostępnych stanowiskach pracy.

Regulacje wewnętrzne:

1. Statut UG
2. Regulamin Pracy Uniwersytetu Gdańskiego, stanowiącym załącznik do zarządzenia Rektora Uniwersytetu Gdańskiego nr 1/R/07 z dnia 2 stycznia 2007 roku

26. Finansowanie i wynagrodzenie

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Grantodawcy lub pracodawcy naukowców powinni zapewnić naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki finansowania lub wynagradzania wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego (w tym zasiłek chorobowy i rodzinny, prawa emerytalne oraz zasiłek dla bezrobotnych) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Warunki te muszą obejmować naukowców na każdym etapie kariery naukowej, w tym początkujących naukowców, proporcjonalnie do ich statusu prawnego, wyników oraz poziomu kwalifikacji lub zakresu obowiązków.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Uniwersytet zapewnia wynagrodzenie zgodnie z przepisami krajowymi oraz sektorowymi, a także wewnętrznymi uregulowaniami dotyczącymi sposobu rozliczania godzin dydaktycznych oraz ponadwymiarowych (Uchwała Senatu UG 42/15).

Uniwersytet zapewnia ubezpieczenia społeczne zgodnie z przepisami krajowymi oraz umowami zbiorowymi, a także pakiet socjalny dla wszystkich pracowników na każdym etapie kariery zawodowej. W swojej strukturze UG posiada jednostkę organizacyjną- Dział Pracowniczych Spraw Socjalno – Bytowych, której zadaniem jest min. prowadzenie spraw związanych z administrowaniem zakładowym funduszem świadczeń socjalnych w oparciu o obowiązujące w tym zakresie przepisy i regulaminy.

Regulacje wewnętrzne:

1. Statut UG
2. Uchwała Senatu UG 42/15 dotycząca sposobu rozliczania godzin dydaktycznych oraz ponadwymiarowych

28. Rozwój kariery zawodowej

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Pracodawcy lub grantodawcy naukowców powinni sporządzić, najlepiej w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi, określoną strategię rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery, niezależnie od rodzaju podpisanej umowy, w tym dla naukowców posiadających umowę na czas określony. Strategia ta powinna określać dyspozycyjność mentorów udzielających wsparcia i wskazówek odnośnie osobistego i zawodowego rozwoju naukowców, tym samym motywując pracowników naukowych oraz przyczyniając się do zmniejszenia niepewności co do ich przyszłości zawodowej. Wszyscy naukowcy powinni zaznajomić się z takimi przepisami i ustaleniami.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Poszczególne etapy kariery zawodowej naukowca w Uniwersytecie są kompatybilne z przepisami prawa krajowego związanymi z uzyskiwaniem kolejnych stopni naukowych i tytułów. Statut UG określa zasady zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach. W zakresie obowiązków pracowników naukowych z wyższym stopniem naukowym (dr hab., prof.) wpisany jest obowiązek kształcenia młodej kadry naukowej. Praca w zespołach badawczych stwarza możliwość zachowania relacji mistrz – uczeń, na każdym szczeblu kariery i bez względu na tryb zawartej umowy o pracę.

Regulacje wewnętrzne:

1. Statut UG

29. Wartość mobilności

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Grantodawcy lub pracodawcy powinni uznać wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej, a także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery. W rezultacie, powinni uwzględnić takie możliwości w określonej strategii rozwoju zawodowego oraz w pełni docenić i uznawać wszelkie

doświadczenie związane z mobilnością w obrębie własnego systemu rozwoju kariery i oceny pracowników. Wiąże się to również z wymogiem wprowadzenia koniecznych instrumentów administracyjnych w celu umożliwienia przenoszenia zarówno grantów, jak i ubezpieczenia społecznego, zgodnie z przepisami ustawodawstwa krajowego.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Uniwersytet uznaje wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, interdyscyplinarnej i wirtualnej jako sposobu poszerzania wiedzy naukowej i rozwoju naukowego na każdym etapie kariery zawodowej. Uniwersytet wspiera mobilność pracowników naukowych zapewniając instrumenty administracyjne w celu realizacji wyjazdów zgodnie z ustawodawstwem krajowym. W swojej strukturze posiada Działy zarządzania projektami Międzynarodowymi, Biuro Zarządzania Projektami Krajowymi oraz Sekcję ds. Współpracy z Zagranicą, gdzie realizowane są wyjazdy na staże, stypendia, wykonywania badań naukowych w ramach grantów itd. Ponadto na swoich stronach promuje mobilność naukowców umieszczając oferty wyjazdowe i stypendialne.

Regulacje wewnętrzne:

1. Statut UG

30. Dostęp do doradztwa zawodowego

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Pracodawcy lub grantodawcy powinni zapewnić naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od rodzaju umowy, w instytucjach, których to dotyczy, lub w ramach współpracy z innymi strukturami, doradztwo zawodowe oraz pomoc w zakresie znalezienia pracy.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Uniwersytet zapewnia możliwość rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji wszystkim swoim pracownikom. Realizuje zadania szkoleniowe zgodnie z potrzebami szkoleniowymi określonymi przez przełożonych jednostek. Kadra kierownicza UG została przeszkolona w zakresie nowoczesnych metod zarządzania jakością w ramach cyklu szkoleń Model UG w 2013 i 2014 r. Wszelkie informacje dotyczące szkoleń są zamieszczane na stronach internetowych.

Regulacje wewnętrzne:

1. System ocen pracowniczych.
2. Szkolenia wewnętrzne.

31. Prawa własności intelektualnej

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Grantodawcy lub pracodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej czerpali korzyści z wykorzystywania (jeśli ma ono miejsce) swoich wyników w zakresie badań i rozwoju poprzez ochronę prawną oraz, w szczególności, poprzez właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich. Polityki lub praktyki winny określać, jakie prawa przysługują naukowcom lub, jeśli ma to zastosowanie, pracodawcom i innym stronom, w tym zewnętrznym organizacjom komercyjnym lub przemysłowym, o których prawdopodobnie stanowią określone porozumienia w zakresie współpracy lub inne rodzaje porozumień.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Senat Uniwersytetu Gdańskiego uchwalił regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji, w którym m.in. określono: prawa i obowiązki uczelni, pracowników oraz studentów i doktorantów w zakresie ochrony i korzystania z praw autorskich i praw pokrewnych oraz praw własności przemysłowej, zasady wynagradzania twórców, zasady i procedury komercjalizacji i zasady korzystania z majątku uczelni wykorzystywanego do komercjalizacji oraz świadczenia usług naukowo-badawczych.

Uniwersytet Gdański w celu lepszego wykorzystania potencjału intelektualnego i technicznego uczelni oraz transferu wyników prac naukowych do gospodarki utworzył jako ogólnouczelnianą jednostkę organizacyjną - Centrum Transferu Technologii. Centrum zostało utworzone w celu prowadzenia działalności usługowej, doradczej, informacyjnej, szkoleniowej i promocyjnej w zakresie ochrony praw własności intelektualnej, transferu technologii, komercjalizacji wyników badań naukowych, przedsiębiorczości i stymulowania innowacyjności. Uniwersytet Gdański powołał także, w celu komercjalizacji pośredniej, spółkę celową.

Regulacje wewnętrzne:

1. Uchwała Senatu 22/15 Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych Uniwersytetu Gdańskiego,
2. Uchwała Senatu 46/14 w sprawie Centrum Transferu Technologii Uniwersytetu Gdańskiego,
3. Akt założycielski spółki celowej Uniwersytetu Gdańskiego

32. Współautorstwo

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Instytucje powinny pozytywnie odnosić się do współautorstwa przy ocenie kadry naukowej, gdyż jest ono dowodem konstruktywnego podejścia do prowadzenia badań naukowych. Z tego względu pracodawcy lub grantodawcy powinni opracowywać strategie, praktyki oraz procedury zapewniające naukowcom, w tym naukowcom na początkowym etapie kariery, konieczne warunki ramowe, tak, aby mogli oni korzystać z prawa do uznania oraz wymienienia na liście lub cytowania, w kontekście rzeczywistego wkładu, jaki wnoszą, jako współautorzy prac, patentów itp. lub z prawa do publikacji swoich wyników badań niezależnie od swoich opiekunów.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Nauczyciele akademicki, zgodnie z Kodeksem Etyki Nauczyciela Akademickiego Uniwersytetu Gdańskiego inspirują i rozwijają kreatywność współpracowników, sprzyjając ich osiągnięciom naukowym oraz wspomagając ich swoją wiedzą i opieką naukową. Nadto, nauczyciele akademicki przestrzegają zasad ustalania współautorstwa publikacji.

Regulacje wewnętrzne:

1. Kodeks Etyki Nauczyciela Akademickiego Uniwersytetu Gdańskiego
2. Uchwała Senatu 22/15 Regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych Uniwersytetu Gdańskiego

33. Nauczanie

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Nauczanie jest istotnym sposobem organizacji i upowszechniania wiedzy i z tego względu należy je postrzegać jako cenną możliwość w ramach ścieżki rozwoju zawodowego naukowców. Jednakże obowiązki w zakresie nauczania nie powinny być nadmiernie obciążające i, szczególnie na początkowym etapie kariery, nie powinny stanowić dla naukowców przeszkody w prowadzeniu badań naukowych. Grantodawcy lub pracodawcy powinni zapewnić, by obowiązki w zakresie nauczania były odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników, a także, by czas poświęcony na szkolenia początkujących naukowców przez kadre z wyższym stopniem naukowym został uznany jako część ich zaangażowania w proces nauczania. Należy zapewnić odpowiednie przeszkolenie w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach rozwoju zawodowego naukowców.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Czas pracy nauczyciela akademickiego jest określony zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych. Zakres zadań dydaktycznych dla poszczególnych stanowisk nauczycieli akademickich oraz zasady obliczania godzin dydaktycznych określa Senat. Szczegółowy zakres i wymiar obowiązków nauczyciela akademickiego ustala dziekan (kierownik międzywydziałowej lub ogólnouczelnianej jednostki organizacyjnej). Obowiązujący w Uniwersytecie maksymalny wymiar zajęć dydaktycznych dla nauczycieli akademickich określono w statucie. Rektor powierzając nauczycielowi akademickiemu wykonywanie ważnych zadań dla Uniwersytetu lub biorąc pod uwagę realizowanie przez niego projektów badawczych może obniżyć wymiar jego zajęć dydaktycznych. Rektor, na wniosek dziekana, może obniżyć wymiar zajęć dydaktycznych pracownikowi realizującemu projekt badawczy finansowany ze źródeł zewnętrznych, którego beneficjentem jest Uniwersytet Gdański.

Regulacje wewnętrzne:

1. Statut UG

34. Skargi/apelacje

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Grantodawcy lub pracodawcy naukowców powinni określić, zgodnie z krajowymi zasadami i przepisami, odpowiednie procedury, na przykład wyznaczyć bezstronną osobę (np. w charakterze rzecznika), która rozpatrywałaby skargi/apelacje naukowców, w tym także kwestie dotyczące konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami. Tego typu procedury powinny zapewnić całej kadrze naukowej poufną i nieformalną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów związanych z pracą i w przypadku sporów i skarg; celem tych procedur jest propagowanie sprawiedliwego i równego traktowania w obrębie instytucji oraz poprawa ogólnej jakości środowiska pracy.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Nauczyciele akademicy podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za postępowanie uchybiające obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczyciela akademickiego. Rektor Uniwersytetu Gdańskiego powołuje, spośród nauczycieli akademickich posiadających co najmniej stopień naukowy doktora habilitowanego, rzecznika dyscyplinarnego, który prowadzi z urzędu lub na polecenie organu, który go powołał, postępowanie wyjaśniające. Następnie Rzecznik kieruje do właściwej komisji dyscyplinarnej wnioski o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego lub wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania wyjaśniającego. Rzecznik dyscyplinarny wszczyna postępowanie wyjaśniające z urzędu, w szczególności w przypadku gdy nauczycielowi akademickiemu

zarzuca się popełnienie czynu polegającego na: przywłaszczeniu sobie autorstwa albo wprowadzeniu w błąd co do autorstwa całości lub części cudzego utworu czy naruszeniu cudzych praw autorskich lub praw pokrewnych.

Regulacje wewnętrzne:

1. Statut UG

35. Wpływ na organy decyzyjne

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Grantodawcy lub pracodawcy naukowców powinni uznać za w pełni uzasadnione, a wręcz pożądane, prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych w instytucjach, w których pracują, w celu ochrony i reprezentowania indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców jako profesjonalistów oraz aktywnego włączenia się w prace instytucji.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Uniwersytet w pełni uznaje prawo naukowców do posiadania swoich przedstawicieli w organach kolegialnych w celu ochrony i reprezentowania interesów naukowców. Głównym organem kolegialnymi Uniwersytetu jest Senat. Do kompetencji Senatu należy m.in. ustalanie głównych kierunków działalności oraz uchwalanie strategii rozwoju Uniwersytetu, uchwalanie Statutu, regulaminu studiów, wyrażanie opinii społeczności akademickiej i podejmowanie uchwał w sprawach dotyczących organizacji i funkcjonowania Uniwersytetu. W skład Senatu wchodzi m.in. po dwóch przedstawicieli nauczycieli akademickich, wybranych z każdego wydziału, posiadających tytuł naukowy lub stopień naukowy doktora habilitowanego, po jednym przedstawicielu pozostałych nauczycieli akademickich, wybranym z każdego wydziału, przedstawiciele nauczycieli akademickich jednostek organizacyjnych innych niż wydziały (co najmniej po jednym przedstawicielu z każdej jednostki) oraz przedstawiciele doktorantów i studentów. Ponadto w UG funkcjonują związki zawodowe (NSZZ Solidarność), dbające o interesy wspólne wszystkich pracowników.

Regulacje wewnętrzne:

1. Statut UG

36. Relacje z opiekunem naukowym

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Na etapie szkoleniowym naukowcy powinni ustalić zorganizowane i regularne formy kontaktu ze swoim opiekunem naukowym i przedstawicielem kierunku/wydziału, aby w pełni skorzystać z tych relacji. Relacje te obejmują: rejestrowanie postępu wszelkich badań oraz ich wyników, uzyskiwanie informacji zwrotnych poprzez sprawozdania i seminaria, stosowanie tych informacji oraz pracę według ustalonych harmonogramów, terminów wykonania, praktycznych rezultatów lub wyników badań.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Uniwersytet Gdański zapewnia swoim doktorantom opiekę merytoryczną sprawowaną na pierwszym etapie studiów przez opiekuna naukowego, a po wszczęciu przewodu doktorskiego przez promotora. Zadaniem opiekuna naukowego i promotora jest w sposób kompletny i rzetelny wspierać doktorantów w rozwoju ich kariery naukowej. W tym celu sporządzany jest program i plan prac

niezbędnych do osiągnięcia założonego celu badawczego oraz efektów kształcenia określonych dla studiów doktoranckich w przepisach krajowych. W trakcie trwania procesu kształcenia postępy prac są monitorowane przez opiekuna/promotora, m.in. formalnie na podstawie rocznych sprawozdań składanych przez doktoranta jak również poprzez bieżący kontakt opiekuna z młodym naukowcem. Opiekun/promotor oraz grono naukowe zapewnia wszelkie wsparcie merytoryczne osobie realizującej projekt doktorancki. Uniwersytet Gdański prowadzi obecnie oraz realizował w przeszłości programy doktoranckie, w tym również programy międzynarodowe, w oparciu o które odbywa się kształcenie obejmujące również współpracę z instytucjami partnerskimi z kraju i zagranicy.

Regulacje wewnętrzne:

1. Regulamin Studiów Doktoranckich

37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Starsi pracownicy naukowcy powinni zwracać szczególną uwagę na różnorodne funkcje, które pełnią, tj. opiekunów naukowych, mentorów, doradców zawodowych, liderów, koordynatorów projektów, menedżerów lub popularyzatorów nauki. Funkcje te powinni wypełniać zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi. W ramach swojej roli opiekunów lub mentorów pracowników naukowych, starsi pracownicy naukowcy powinni budować konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi w celu określenia warunków efektywnego transferu wiedzy oraz z uwagi na przyszły pomyślny rozwój kariery tych naukowców.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Pracownicy naukowcy Uniwersytetu Gdańskiego - poza swoją działalnością naukową - podejmują również obowiązki z zakresu zarządzania jednostkami w Uniwersytecie, kierowania projektami, kształcenia młodej kadry naukowej, nadzorowania procesu kształcenia, sprawowania funkcji w różnego rodzaju gremiach w uczelni jak również poza jej strukturami w środowisku naukowym w kraju i zagranicą. Są aktywnymi członkami komitetów i towarzystw naukowych, ministerialnych ciał doradczych reprezentując Uniwersytet i zacieśniając relacje w wymiarze naukowym, biznesowym i społecznym, co przyczynia się do poszerzenia ich wiedzy eksperckiej i doświadczenia z zakresu zarządzania oraz umożliwia ich przełożenie na skuteczne działania i transfer wiedzy wewnątrz uczelni. Aktywność naukowców w zakresie zarządzania i opieki nad młodą kadrami naukowymi jest regularnie weryfikowana w ramach pracowniczej oceny okresowej.

Regulacje wewnętrzne:

1. Statut UG
2. Zarządzenie Rektora 69/R/10)
3. Ocena pracowników naukowych

38. Kontynuacja rozwoju zawodowego

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Na wszystkich etapach kariery zawodowej naukowcy powinni szukać możliwości stałego rozwoju poprzez aktualizację i poszerzanie zakresu swoich umiejętności i kwalifikacji. Cel ten można osiągnąć na różne sposoby, m.in. przez formalne szkolenia, warsztaty, konferencje i kursy on-line.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Uniwersytet Gdański zachęca pracowników i doktorantów do ustawicznego rozwoju zawodowego i wspiera ich dążenia do podnoszenia kwalifikacji zawodowych umożliwiając im udziału w konferencjach, szkoleniach i innych formach kształcenia.

Regulacje wewnętrzne:

1. Misja i strategia Uchwała Senatu 25/S/10
2. Ocena pracowników naukowych
3. Regulamin Studiów Doktoranckich

39. Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Grantodawcy lub pracodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy, mieli możliwość rozwoju zawodowego oraz poprawy swoich szans znalezienia pracy poprzez dostęp do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji. Tego typu środki należy poddawać regularnej ocenie pod kątem dostępności, zainteresowania oraz skuteczności w podnoszeniu kwalifikacji, umiejętności oraz szans znalezienia pracy.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Uniwersytet Gdański umożliwia pracownikom naukowym dalszy rozwój zawodowy. Naukowcy indywidualnie wnioskuje o udział w konferencjach naukowych i kursach specjalistycznych z ich dyscypliny, odpowiednich do etapu ich kariery naukowej. Ponadto, w celu zapewnienia lepszego dostępu do konferencji, szkoleń i innych kursów, organizowanych na uczelni i otwartych dla pracowników UG, Uniwersytet oferuje internetową informację o organizowanych wydarzeniach tego typu.

Regulacje wewnętrzne:

1. Statut UG
2. Misja i strategia Uchwała Senatu 25/S/10
3. Ocena pracowników naukowych

40. Opieka naukowa

Zasady i wymagania zawarte w Karcie:

Pracodawcy lub grantodawcy powinni zadbać o to, by wyznaczono osobę, do której mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych oraz by zostali oni o tym powiadomieni. Tego typu ustalenia powinny jasno określać, że proponowani

opiekunowie naukowcy są wystarczająco biegli w nadzorowaniu prac badawczych, dysponują czasem, wiedzą, doświadczeniem, kompetencjami i zaangażowaniem, dzięki którym mogą zaoferować stażystom odpowiednie wsparcie oraz zapewnić konieczne procedury monitorowania postępów i oceny, a także niezbędne mechanizmy udzielania informacji zwrotnej.

Przepisy prawa, istniejące regulacje i praktyki:

Obowiązki opiekuna naukowego i promotora określono w Regulaminie Studiów Doktoranckich, a obejmują one:

- 1) udzielanie uczestnikowi studiów doktoranckich niezbędnej pomocy merytorycznej i metodycznej w pracy naukowej;
- 2) odbywanie konsultacji, ocena rozwoju naukowego uczestnika studiów doktoranckich i stanu zaawansowania rozprawy doktorskiej;
- 3) pomoc w organizacji warsztatu badawczego;
- 4) pomoc w organizacji i odbywaniu praktyk dydaktycznych;
- 5) udzielanie wskazówek metodycznych i pomoc w zdobywaniu doświadczeń dydaktycznych;
- 6) opiniowanie wniosków uczestnika studiów doktoranckich o wyjazdy na konferencje i staże naukowe;
- 7) akceptowanie rocznych sprawozdań uczestnika studiów doktoranckich z przebiegu jego studiów;
- 8) opiniowanie wniosków o przedłużenie studiów doktoranckich;
- 9) wnioskowanie do kierownika studiów doktoranckich o skreślenie z listy uczestników studiów doktoranckich w przypadku niewypełniania obowiązków doktoranta określonych w Regulaminie Studiów Doktoranckich.

W przypadku osób zatrudnionych na pierwszych szczeblach kariery naukowej funkcję opiekuna naukowego pełni kierownik Zakładu/Katedry.

Regulacje wewnętrzne:

1. Statut UG
2. Regulamin Studiów Doktoranckich