

Uchwała w sprawie zasad zatrudniania na stanowiskach naukowych w IPPT PAN

Na podstawie § 18 ust. 1 i ust. 2 pkt 13 statutu Instytutu Podstawowych Problemów Techniki PAN uchwalone zostają następujące zasady zatrudniania na stanowiskach naukowych.

§ 1 Stanowisko asystenta

1. Zatrudnienie na stanowisku asystenta wymaga przeprowadzenia otwartego konkursu zgodnie z zasadami sformułowanymi w obowiązującej uchwale Rady Naukowej IPPT PAN. Komisja Rady Naukowej ds. Struktury Organizacyjnej i Zatrudnienia opiniuje kandydata wyłonionego w konkursie (w imieniu Rady Naukowej). Decyzję o zatrudnieniu podejmuje Dyrektor.
2. Na stanowisku asystenta może zostać zatrudniona osoba posiadająca tytuł zawodowy magistra lub równorzędny oraz posiadająca publikacyjny dorobek naukowy.
3. Okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby niemającej stopnia naukowego doktora nie może przekroczyć 6 lat, przy czym łączny okres zatrudnienia na podstawie umów na okres próbny oraz na czas określony nie może przekroczyć 36 miesięcy. Bieg 6-letniego terminu ulega zawieszeniu na czas trwania urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu wychowawczego oraz urlopu dla poratowania zdrowia.
4. Najpóźniej trzy miesiące przed upływem terminu umowy o pracę na stanowisku asystenta na czas określony jego bezpośredni przełożony występuje do Dyrekcji Instytutu z wnioskiem o przedłużenie umowy. Wniosek powinien być zaopiniowany przez Kierownika podstawowej jednostki naukowo-badawczej, zgodnie ze strukturą organizacyjną Instytutu i z zachowaniem drogi służbowej. Na podstawie wniosku dorobek naukowy pracownika podlega ocenie Dyrektora IPPT PAN i Komisji ds. Struktury Organizacyjnej i Zatrudnienia według kryteriów obowiązujących przy okresowej ocenie aktywności naukowej pracowników IPPT PAN. Po pozytywnej weryfikacji umowa może być przedłużona na czas nieokreślony.
5. Po 6 latach zatrudnienia na stanowisku asystenta brak uzyskania stopnia naukowego doktora uniemożliwia dalsze zatrudnienie pracownika na stanowisku asystenta. W takim wypadku możliwa jest zmiana zatrudnienia na stanowisko z grupy pracowników badawczo-technicznych lub inżynierskich i technicznych. Zmiana taka możliwa jest na wniosek bezpośredniego przełożonego, zaopiniowany przez Kierownika podstawowej jednostki naukowo-badawczej, zgodnie ze strukturą organizacyjną Instytutu i z zachowaniem drogi służbowej, złożony co najmniej na 6 miesięcy przed upływem tego terminu oraz przy pozytywnej opinii Komisji ds. Struktury Organizacyjnej i Zatrudnienia. W wypadku negatywnej opinii przełożonych lub Komisji ds. Struktury Organizacyjnej i Zatrudnienia umowa o pracę może zostać wypowiedziana przez pracodawcę z zachowaniem terminów ustawowych.

§ 2

Stanowisko adiunkta

1. Zatrudnienie nowego pracownika na stanowisku adiunkta wymaga przeprowadzenia otwartego konkursu zgodnie z zasadami sformułowanymi w obowiązującej uchwale Rady Naukowej IPPT PAN. Komisja Rady Naukowej ds. Struktury Organizacyjnej i Zatrudnienia opiniuje kandydata wyłonionego w konkursie (w imieniu Rady Naukowej). W przypadku awansu (asystent ze stopniem doktora), wniosek składa bezpośredni przełożony. Wniosek ten jest opiniowany przez Kierownika podstawowej jednostki naukowo-badawczej zgodnie ze strukturą organizacyjną Instytutu oraz przez Komisję ds. Struktury Organizacyjnej i Zatrudnienia. Decyzję o zatrudnieniu podejmuje Dyrektor.
2. Na stanowisku adiunkta może być zatrudniona osoba posiadająca co najmniej stopień naukowy doktora, która posiada dorobek naukowy w postaci przynajmniej dwóch publikacji z listy ministerialnej (Tabela A) i przynajmniej jednego wystąpienia na konferencji międzynarodowej. Przy ocenie dorobku naukowego kandydata punktem odniesienia jest średnia w grupie adiunktów o zbliżonej specjalności w IPPT PAN.
3. Okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby niemającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może przekroczyć 8 lat, przy czym łączny okres zatrudnienia na podstawie umów na okres próbny oraz na czas określony nie może przekroczyć 36 miesięcy. Bieg 8-letniego terminu ulega zawieszeniu na czas trwania urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu wychowawczego oraz urlopu dla poratowania zdrowia.
4. Najpóźniej trzy miesiące przed upływem terminu umowy o pracę na stanowisku adiunkta na czas określony jego bezpośredni przełożony występuje do Dyrekcji Instytutu z wnioskiem o przedłużenie umowy. Wniosek powinien być zaopiniowany przez Kierownika podstawowej jednostki naukowo-badawczej, zgodnie ze strukturą organizacyjną Instytutu i z zachowaniem drogi służbowej. Na podstawie wniosku dorobek naukowy pracownika podlega ocenie Dyrektora IPPT PAN oraz Komisji ds. Struktury Organizacyjnej i Zatrudnienia według zasad obowiązujących przy okresowej ocenie aktywności naukowej pracowników IPPT PAN, ze szczególnym uwzględnieniem oceny zaawansowania rozprawy habilitacyjnej i przyrostu dorobku naukowego. Po pozytywnej weryfikacji umowa może być przedłużona na czas nieokreślony.
5. Po 8 latach zatrudnienia na stanowisku adiunkta brak uzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego uniemożliwia dalsze zatrudnienie na stanowisku adiunkta. W takim wypadku możliwa jest zmiana stanowiska na stanowisko z grupy pracowników badawczo-technicznych lub inżynierskich i technicznych. Zmiana taka możliwa jest na wniosek bezpośredniego przełożonego, zaopiniowany przez Kierownika podstawowej jednostki naukowo-badawczej, zgodnie ze strukturą organizacyjną Instytutu i z zachowaniem drogi służbowej, złożony na co najmniej 6 miesięcy przed upływem tego terminu, oraz przy pozytywnej opinii Komisji ds. Struktury Organizacyjnej i Zatrudnienia. W wypadku negatywnej opinii przełożonych lub Komisji ds. Struktury Organizacyjnej i Zatrudnienia umowa o pracę może zostać wypowiedziana przez pracodawcę z zachowaniem terminów ustawowych.
6. Przy ocenianiu zasadności zatrudnienia kandydata na stanowisku adiunkta lub przy przedłużaniu umowy, brane jest pod uwagę odbycie stażu podoktorskiego w naukowej jednostce zagranicznej lub krajowej.

§ 3

Stanowisko profesora nadzwyczajnego

1. Zatrudnienie na stanowisku profesora nadzwyczajnego związane jest z oczekiwaniem stworzenia przez kandydata zespołu badawczego. Ponadto osiągnięcia naukowe kandydata powinny przewyższać średnie osiągnięcia doktorów habilitowanych zatrudnionych w Instytucie.
2. Zatrudnienie nowego pracownika na stanowisku profesora nadzwyczajnego wymaga przeprowadzenia otwartego konkursu zgodnie z zasadami sformułowanymi w obowiązującej uchwale Rady Naukowej IPPT PAN. Kryteria w procedurze konkursowej powinny uwzględniać kryteria sformułowane w ust. 4
3. Z wnioskiem o zatrudnienie na stanowisku profesora nadzwyczajnego występuje kierownik właściwej jednostki organizacyjnej, Dyrektor Instytutu lub Rada Naukowa. Warunkiem zatrudnienia na stanowisku profesora nadzwyczajnego jest uzyskanie przez kandydata pozytywnej opinii Rady Naukowej na podstawie materiałów dostarczonych przez kandydata i wstępnie zaopiniowanych przez Komisję Rady Naukowej ds. Struktury Organizacyjnej i Zatrudnienia.
4. W szczególności ocenie podlegają następujące kryteria:
 - a. dorobek publikacyjny w czasopismach z bazy JCR, przede wszystkim w renomowanych czasopismach naukowych (wysoki IF, liczba punktów w tabelach MNiSW):
 - a.i. po rozpoczęciu procedury habilitacyjnej (tzn. publikacje nie uwzględnione w tym przewodzie),
 - a.ii. całkowita liczba publikacji w czasopismach z bazy JCR,
 - a.iii. liczba punktów za publikacje z ostatnich trzech lat — ten wskaźnik aktywności naukowej kandydata powinien być porównywalny ze średnią wyznaczoną dla profesorów nadzwyczajnych w IPPT;
 - b. liczba cytowań obliczona w oparciu o bazę ISI Web of Science;
 - c. indeks Hirscha (h-index) wyznaczony w oparciu o bazę ISI Web of Science;
 - d. posiadanie zespołu badawczego — minimalnym wymaganiem jest np. udokumentowana opieka nad jednym doktorantem;
 - e. udział w zdobywaniu i realizacji projektów badawczych w ostatnich pięciu latach, w szczególności projektów zespołowych;
 - f. osiągnięcia organizacyjne (konferencje, szkoły naukowe, pozycja w organizacjach naukowych);
 - g. osiągnięcia dydaktyczne.
5. Okres zatrudnienia na stanowisku profesora nadzwyczajnego na podstawie umów na okres próbny i czas określony nie może przekroczyć 36 miesięcy. Sześć miesięcy przed upływem tego okresu bezpośredni przełożony występuje do Dyrekcji Instytutu z wnioskiem o przedłużenie umowy. Wniosek powinien być zaopiniowany przez Kierownika podstawowej jednostki naukowo-badawczej, zgodnie ze strukturą organizacyjną Instytutu i z zachowaniem drogi służbowej. Na podstawie wniosku dorobek naukowy pracownika oraz postęp w budowaniu zespołu badawczego podlegają ocenie Dyrektora IPPT PAN i Komisji ds. Struktury Organizacyjnej i Zatrudnienia. Podstawą oceny jest opinia zewnętrzna o predyspozycjach

kandydata do samodzielnego prowadzenia badań i kierowania zespołem. Komisja wysyła CV i dorobek kandydata do dwóch recenzentów spoza Instytutu z prośbą o taką ocenę. Po uzyskaniu opinii zewnętrznej i opinii Komisji ds. Struktury Organizacyjnej i Zatrudnienia wniosek o bezterminowe zatrudnienie na stanowisku profesora nadzwyczajnego jest kierowany do Rady Naukowej. Brak rekomendacji Rady Naukowej skutkuje zakończeniem stosunku pracy lub zatrudnieniem na stanowisku adiunkta na podstawie umowy na czas nieokreślony.

6. Procedura postępowania w przypadku awansu na stanowisko profesora nadzwyczajnego jest następująca:
 - a. wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, Dyrektora lub Rady Naukowej;
 - b. opinia kierownika zakładu;
 - c. opinia Komisji ds. Struktury Organizacyjnej Zatrudnienia;
 - c.i. negatywna opinia Komisji ds. Struktury Organizacyjnej i Zatrudnienia wymaga zatwierdzenia przez Radę Naukową (na tym etapie istnieje możliwość wycofania wniosku przez zainteresowanego - w takim przypadku sprawa nie jest kierowana do opiniowania przez Radę Naukową);
 - c.ii. w przypadku pozytywnej opinii Komisji ds. Struktury Organizacyjnej Zatrudnienia wniosek jest przedstawiany i dyskutowany na posiedzeniu Rady Naukowej, na którym kandydat prezentuje plany badawcze (tematyka, projekty, współpraca wewnątrz Instytutu, w kraju i za granicą);
 - d. opinia Rady Naukowej;
 - e. decyzja Dyrektora.
7. Przed upływem 5 lat od awansu na stanowisko profesora nadzwyczajnego, dorobek naukowy pracownika oraz postęp w budowaniu zespołu badawczego podlegają ocenie według procedury opisanej w ust. 5. Brak rekomendacji Rady Naukowej skutkuje zatrudnieniem pracownika na stanowisku adiunkta.

§ 4

Stanowisko profesora zwyczajnego

1. Na stanowisku profesora zwyczajnego może być zatrudniona osoba z tytułem naukowym profesora, która ma udokumentowany dorobek naukowy w zakresie kierunków badawczych preferowanych w Instytucie, kontynuuje pracę naukową na poziomie międzynarodowym i jest zaangażowana rozwój młodej kadry naukowej.
2. Zatrudnienie na stanowisku profesora zwyczajnego może nastąpić na podstawie umowy o pracę lub mianowania wyłącznie na pełnym etacie. W przypadku zmniejszenia wymiaru zatrudnienia następuje zmiana stanowiska na stanowisko profesora nadzwyczajnego.
3. Zatrudnienie na stanowisku profesora zwyczajnego powinno być związane z utworzeniem i kierowaniem grupą badawczą.
4. Zatrudnienie nowego pracownika na stanowisku profesora zwyczajnego wymaga przeprowadzenia otwartego konkursu zgodnie z zasadami sformułowanymi w obowiązującej uchwale Rady Naukowej IPPT PAN. Konkurs ogłasza Komisja Konkursowa powołana przez Dyrektora. Kandydat wyłoniony przez Komisję Konkursową poddawany jest procedurze opisanej w ust. 5
5. Warunkiem zatrudnienia na stanowisku profesora zwyczajnego jest uzyskanie przez

kandydata pozytywnej opinii Rady Naukowej. Kandydaturę przedstawia na posiedzeniu Rady Naukowej Komisja Rady Naukowej ds. Zatrudniania na Stanowisku Profesora Zwyczajnego ze swoją opinią. Rada Naukowa podejmuje uchwałę wyrażającą opinię o kandydacie. Komisja Rady Naukowej ds. Zatrudniania na Stanowisku Profesora Zwyczajnego jest stałą komisją, składającą się z 7 członków wybieranych przez Radę Naukową spośród jej członków. W skład komisji wchodzi profesorowie zwyczajni zatrudnieni w Instytucie lub członkowie PAN.

6. Procedura postępowania w przypadku awansu na stanowisko profesora zwyczajnego jest następująca:
 - a. Wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony ma być kandydat, lub Rady Naukowej kierowany jest do Dyrektora wraz z opinią kierownika zakładu. Dyrektor może też sam zainicjować procedurę. Jeśli Dyrektor odmówi wszczęcia procedury, to wnioskodawca, w porozumieniu z kandydatem, może zażądać przedstawienia uzasadnienia na posiedzeniu Rady Naukowej.
 - b. Komisja ds. Zatrudniania na Stanowisku Profesora Zwyczajnego opiniuje wniosek na podstawie materiałów dostarczonych przez kandydata oraz opinii recenzenta powołanego spoza Instytutu na wniosek Komisji i przedstawia go Radzie Naukowej do zatwierdzenia. Punktem odniesienia przy ocenie dorobku naukowego kandydata jest średnia w grupie profesorów zwyczajnych zatrudnionych w Instytucie. W przypadku pozytywnej opinii Komisji wniosek jest przedstawiany i dyskutowany na posiedzeniu Rady Naukowej, na którym kandydat prezentuje plany badawcze (grupa badawcza, tematyka, projekty, współpraca wewnątrz Instytutu, w kraju i za granicą).
 - c. Decyzja Dyrektora

§ 5

Postanowienia końcowe

1. W zakresie nieuregulowanym niniejszą Uchwałą stosuje się przepisy Kodeksu pracy oraz Ustawy o Polskiej Akademii Nauk.
2. Uchwała wchodzi w życie z dniem 22 lutego 2016 r.

PRZEWODNICZĄCY RADY NAUKOWEJ
INSTYTUTU PODSTAWOWYCH PROBLEMÓW TECHNIKI
POLSKIEJ AKADEMII NAUK

Prof. dr hab. inż. Henryk Petryk
czł. koresp. PAN