



## Instytut Podstawowych Problemów Techniki PAN

### Polityka OTM-R

W Instytucie Podstawowych Problemów Techniki PAN od wielu lat realizowane są zasady otwartej, transparentnej i opartej o kryteria merytoryczne polityki zatrudniania pracowników na stanowiskach naukowych. Otrzymanie w 2016r. wyróżnienia HR Excellence in Research umocniło władze Instytutu w dążeniu do pozyskiwania pracowników zgodnie z tymi zasadami zarówno z Polski, jak i z całego świata. Dzięki temu wyróżnieniu i realizowanym zasadom polityki OTM-R, wszystkim kandydatom zagwarantowane jest przeprowadzanie rekrutacji na najwyższym poziomie.

Polityka OTM-R jest realizowana poprzez dwa wewnętrzne akty prawne uchwalone przez Radę Naukową IPPT PAN. Są to:

1. Uchwała Rady Naukowej w sprawie zasad zatrudniania na stanowiskach naukowych w IPPT PAN
2. Uchwała Rady Naukowej w sprawie sposobu i trybu przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w Instytucie Podstawowych Problemów Techniki PAN.

Pierwsza z Uchwał koncentruje się na zapewnieniu kandydatom jak najbardziej przejrzystych i merytorycznych kryteriów zatrudniania na stanowiskach naukowych. Określa kryteria wyboru kandydatów i możliwości rozwoju zawodowego (awansu).

Kryteria wyboru kandydatów bazują przede wszystkim na ocenie merytorycznej, uwzględniają dorobek, kwalifikacje i kompetencje wymagane na danym stanowisku. Są w jak najszerszym stopniu niedyskryminujące i inkluzywne, nie stawiają barier w zakresie płci, wieku, niepełnoprawności, pochodzenia i innych czynników, zapewniają tym samym równe szanse dla wszystkich kandydatów. Ocenie podlegają wyłącznie kompetencje niezbędne dla danego stanowiska, etapy kariery zawodowej bez względu na ewentualne przerwy czy odstępstwa w porządku chronologicznym w życiorysie, a doświadczenie zawodowe zdobyte w wyniku mobilności jest rozpatrywane, jako cenny wkład w rozwój kandydata.

Wymóg posiadania określonego poziomu wykształcenia na danym stanowisku jest ustanowiony na poziomie ustawodawstwa krajowego. IPPT PAN dostosowując swoje zasady do tych wymogów uznaje w granicach prawa równość między wykształceniem zdobytym w kraju, jak i za granicą, jak i równość stażu pracy w takim samym zakresie.

Druga z uchwał zapewnia otwartą i transparentną procedurę rekrutacyjną dla wszystkich kandydatów, w tym także z zagranicy.

Uchwała ustala wymogi formalne dla ogłoszeń o konkursach na stanowiska naukowe oraz zasady ich publikacji w celu umożliwienia jak najszerszego do nich dostępu. Ogłoszenia są formułowane w jasny i przejrzysty sposób, zawierają m.in. dokładny opis stanowiska i oferty, wymogi w zakresie kwalifikacji i dorobku naukowego, termin i sposób składania dokumentów.

Oceny złożonych ofert dokonują określone w uchwale komisje konkursowe, których skład gwarantuje szeroką reprezentację różnorodnych doświadczeń i kwalifikacji.



Polityka OTM-R Instytutu Podstawowych Problemów Techniki PAN w pełni realizuje zasady wyrażone w Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych a władze Instytutu dokładają wszelkich starań dla zapewnienia naukowcom najlepszego środowiska pracy.

## **Uchwała**

### **w sprawie zasad zatrudniania na stanowiskach naukowych w IPPT PAN**

**podjęta na posiedzeniu Rady Naukowej w dniu 26 maja 2022 r.**

**Na podstawie § 18 ust. 2 pkt. 7, 12 i 13 Statutu Instytutu Podstawowych Problemów Techniki PAN w związku z art. 91 ust. 5 Ustawy o Polskiej Akademii Nauk z dnia 30 kwietnia 2010 r. (Dz.U. Nr 96, poz. 619 z późn. zm.) uchwała się co następuje.**

#### **§1**

1. Niniejsza uchwała określa zasady zatrudniania na stanowiskach naukowych w IPPT PAN.
2. Przy zatrudnianiu pracowników na stanowiskach naukowych IPPT PAN kieruje się w szczególności następującymi zasadami:
  - a. otwartości i równości szans – zapewniając publiczny dostęp do ofert pracy oraz równe szanse udziału w konkursie wszystkim kandydatom, w tym także z zagranicy,
  - b. adekwatności – stawiane kandydatom wymagania powinny być dostosowane do rzeczywistych potrzeb na danym stanowisku,
  - c. transparentności – każda oferta pracy powinna zawierać informację o wymaganiach stawianych kandydatom, liczbie dostępnych stanowisk, perspektywach rozwoju zawodowego oraz kryteriach wyboru, a kandydaci powinni być informowani o przebiegu i wyniku procedury konkursowej, ze wskazaniem mocnych i słabych stron ich aplikacji oraz procedury odwoławczej,
  - d. oceny kompetencji dla danego stanowiska (meritum) – przy ocenie brany jest pod uwagę całokształt doświadczenia zawodowego kandydata, zarówno pod kątem ilościowym, jak i jakościowym, a wyniki bibliometryczne brane są pod uwagę na równi z innymi kompetencjami,
  - e. oceny całości ścieżki kariery, w tym mobilności zawodowej – przy ocenie brany jest pod uwagę każdy etap kariery zawodowej, bez względu na ewentualne przerwy czy odstępstwa w porządku chronologicznym w życiorysie, a doświadczenie w innych branżach, czy inne aktywności kandydata, są rozpatrywane jako wartościowy wkład w rozwój kariery, ze szczególnym uwzględnieniem doświadczenia zdobytego w innym kraju, w innym środowisku naukowym, zmiany dyscypliny naukowej lub pracy w różnych instytucjach,

- f. uznania kwalifikacji i stażu pracy – formalne potwierdzenie kwalifikacji akademickich i zawodowych, także tych zdobytych za granicą, na poziomie niezbędnym dla danego stanowiska, powinno być brane pod uwagę uwzględniając zasady przyznawania takich kwalifikacji przez dane instytucje i kraje, zaś staż pracy nie powinien negatywnie wpływać na ocenę kandydata, biorąc pod uwagę, że wymagane doświadczenie można zdobyć zarówno na wczesnym etapie kariery naukowej, jak i w wyniku długoletniego rozwoju zawodowego,
  - g. przy zatrudnianiu pracowników ze stopniem doktora, w tym na stanowiska typu „post-doc”, brany jest pod uwagę cel zadania naukowego jaki pracownik ma zrealizować, lub cel projektu i czas jego trwania, tak aby zapewnić pracownikowi możliwości jak najlepszego rozwoju kariery naukowej, na różnych jej etapach.
3. Zatrudnienie nowych pracowników na stanowiskach naukowych odbywa się w drodze konkursu, którego sposób i tryb przeprowadzania określa odrębna uchwała Rady Naukowej IPPT PAN.
  4. Konkurs nie jest wymagany:
    - a. w postępowaniach awansowych przy zachowaniu zasad wymienionych w § 3-5 poniżej,
    - b. jeśli pracownik naukowy jest skierowany do pracy na podstawie umowy zawartej z zagraniczną instytucją naukową,
    - c. jeśli pracownik naukowy jest zatrudniany na okres realizacji projektu obejmującego badania naukowe lub prace rozwojowe, finansowanego w trybie konkursowym ze środków finansowych na szkolnictwo wyższe i naukę lub środków finansowych pochodzących z budżetu Unii Europejskiej, z niepodlegających zwrotowi środków z pomocy udzielonej przez państwa członkowskie Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) lub z innych środków pochodzących ze źródeł zagranicznych niepodlegających zwrotowi.

## §2

### Stanowisko asystenta

1. Na stanowisku asystenta może zostać zatrudniona osoba posiadająca tytuł zawodowy magistra lub równorzędny oraz posiadająca publikacyjny dorobek naukowy.
2. Zatrudnienie na stanowisku asystenta jest związane z oczekiwaniem uzyskania przez kandydata stopnia naukowego doktora.
3. Okres zatrudnienia na stanowisku asystenta na podstawie umów na okres próbny oraz na czas określony nie może przekroczyć 36 miesięcy.
4. Nie później niż trzy miesiące przed upływem terminu zakończenia 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 (zakład, samodzielna pracownia), w której jest zatrudniony asystent, 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 ocenie umowa może być przedłużona na czas nieokreślony.

5. W wypadku negatywnej oceny dorobku naukowego asystenta przez przełożonych lub Komisję ds. Struktury Organizacyjnej i Zatrudnienia umowa o pracę może zostać wypowiedziana przez pracodawcę z zachowaniem terminów ustawowych lub pracownikowi może zostać zaproponowana zmiana stanowiska na stanowisko z grupy pracowników badawczo-technicznych lub inżynierskich i technicznych.

### § 3

#### Stanowisko adiunkta

1. Na stanowisku adiunkta może być zatrudniona osoba posiadająca co najmniej stopień naukowy doktora, która posiada dorobek naukowy w postaci:
  - a. przynajmniej czterech publikacji w czasopiśmie z bazy JCR, w których odgrywa rolę wiodącego współautora,
  - b. aktywnego uczestnictwa w konferencjach międzynarodowych.
2. Przy ocenie dorobku naukowego kandydata punktem odniesienia jest średnia w grupie adiunktów o zbliżonej specjalności w IPPT PAN.
3. Zatrudnienie na stanowisku adiunkta jest związane z oczekiwaniem uzyskania przez kandydata stopnia naukowego doktora habilitowanego.
4. 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.
5. Okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta na podstawie umów na okres próbny oraz na czas określony nie może przekroczyć 36 miesięcy.
6. Nie później niż trzy miesiące przed upływem terminu zakończenia 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 przyrostu dorobku naukowego. Po pozytywnej weryfikacji umowa może być przedłużona na czas nieokreślony.
7. W wypadku negatywnej oceny dorobku naukowego adiunkta przez przełożonych lub Komisję ds. Struktury Organizacyjnej i Zatrudnienia umowa o pracę może zostać wypowiedziana przez pracodawcę z zachowaniem terminów ustawowych lub pracownikowi może zostać zaproponowana zmiana stanowiska na stanowisko z grupy pracowników badawczo-technicznych lub inżynierskich i technicznych.

8. 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.

#### § 4

##### Stanowisko profesora instytutu

1. Zatrudnienie na stanowisku profesora instytutu związane jest z oczekiwaniem stworzenia przez kandydata zespołu badawczego. Ponadto osiągnięcia naukowe kandydata powinny przewyższać średnie osiągnięcia doktorów habilitowanych zatrudnionych w Instytucie.
2. Z wnioskiem o zatrudnienie na stanowisku profesora instytutu występuje kierownik właściwej jednostki organizacyjnej, Dyrektor Instytutu lub Rada Naukowa. Warunkiem zatrudnienia na stanowisku profesora instytutu jest uzyskanie przez kandydata pozytywnej opinii Rady Naukowej na podstawie materiałów dostarczonych przez kandydata, wstępnie zaopiniowanych przez Komisję Rady Naukowej ds. Struktury Organizacyjnej i Zatrudnienia, oraz prezentacji planów badawczo-organizacyjnych przedstawionej na posiedzeniu Rady Naukowej.
3. 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 wykazach ministerialnych):
    - i. po rozpoczęciu procedury habilitacyjnej (tzn. publikacje nie uwzględnione w tym przewodzie),
    - ii. całkowita liczba publikacji w czasopismach z bazy JCR,
    - iii. liczba punktów za publikacje z ostatnich trzech lat - ten wskaźnik aktywności naukowej kandydata powinien być porównywalny ze średnią wyznaczoną dla osób zatrudnionych w IPPT PAN na stanowisku profesora instytutu,
  - b. liczba cytowań obliczona w oparciu o bazę ISI Web of Science oraz Scopus;
  - c. indeks Hirscha (h-index) wyznaczony w oparciu o bazę ISI Web of Science oraz Scopus;
  - d. posiadanie zespołu badawczego - minimalnym wymaganiem jest np. udokumentowana opieka nad jednym doktorantem;
  - e. udział w pozyskiwaniu grantów, 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.
4. Okres zatrudnienia na stanowisku profesora instytutu 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 instytutu jest kierowany do Rady Naukowej. Brak rekomendacji Rady Naukowej skutkuje zakończeniem stosunku pracy lub zatrudnieniem na stanowisku adiunkta na podstawie umowy na czas nieokreślony.
5. Procedura postępowania w przypadku awansu na stanowisko profesora instytutu jest następująca:
    - a. wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, Dyrektora lub Rady Naukowej;
    - b. opinia kierownika zakładu lub samodzielnej pracowni;
    - c. opinia Komisji ds. Struktury Organizacyjnej i Zatrudnienia:
      - 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);
      - 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 wyrażona w formie uchwały;
    - e. decyzja Dyrektora.
  6. Przed upływem 5 lat od awansu na stanowisko profesora instytutu, dorobek naukowy pracownika oraz postęp w budowaniu zespołu badawczego podlegają ocenie według procedury opisanej w ust. 5. Brak rekomendacji Rady Naukowej skutkuje przeniesieniem pracownika na stanowisko adiunkta.

## § 5

### Stanowisko profesora

1. Na stanowisku profesora 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 w rozwój młodej kadry naukowej.
2. Zatrudnienie na stanowisku profesora może nastąpić na podstawie umowy o pracę lub mianowania wyłącznie na pełnym etacie. W przypadku zmniejszenia wymiaru zatrudnienia następuje zmiana stanowiska na stanowisko profesora instytutu.
3. Zatrudnienie na stanowisku profesora powinno być związane z utworzeniem i kierowaniem grupą badawczą.
4. Warunkiem zatrudnienia na stanowisku profesora jest uzyskanie przez kandydata pozytywnej opinii Rady Naukowej. Kandydaturę przedstawia na posiedzeniu Rady Naukowej Komisja Rady Naukowej ds. Zatrudniania na Stanowisku Profesora ze swoją opinią. Kandydat przedstawia

prezentację swoich planów badawczo-organizacyjnych. Rada Naukowa podejmuje uchwałę wyrażającą opinię o kandydacie.

5. Komisja Rady Naukowej ds. Zatrudniania na Stanowisku Profesora jest stałą komisją, składającą się z 7 członków wybieranych przez Radę Naukową spośród jej członków. W skład komisji wchodzi osoby posiadające tytuł naukowy profesora.
6. Procedura postępowania w przypadku awansu na stanowisko profesora 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 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 osób zatrudnionych w Instytucie na stanowisku profesora. 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. opinia Rady Naukowej wyrażona w formie uchwały,
  - d. decyzja Dyrektora.

## §6

### 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 jej podjęcia przez Radę Naukową Instytutu Podstawowych Problemów Techniki PAN.
3. Traci moc Uchwała Rady Naukowej z dn. 28 lutego 2019 r. w sprawie zasad zatrudniania na stanowiskach naukowych w IPPT PAN.