

Zasady zatrudniania na stanowiskach naukowych w IPPT PAN

Stopnie lub tytuły naukowe wymagane dla poszczególnych stanowisk naukowych określa Ustawa o Polskiej Akademii Nauk z dnia 30 kwietnia 2010 r., art. 89.

I. Stanowisko asystenta

1. Pierwsza umowa o pracę na stanowisku asystenta może być zawarta maksymalnie na okres 3 lat i tylko z kandydatem posiadającym już obok pracy magisterskiej publikacyjny dorobek naukowy.
2. Przed upływem okresu 3 lat dorobek naukowy pracownika na stanowisku asystenta podlega weryfikacji pod kątem osiągnięć naukowych i stopnia zaawansowania pracy doktorskiej. Po pozytywnej weryfikacji na wniosek kierownika zakładu umowa może być przedłużona na dalsze 2 lata. Po 5 latach pracy na stanowisku asystenta brak złożonej rozprawy doktorskiej uniemożliwia dalsze zatrudnianie pracownika na stanowiskach naukowych. W wyjątkowych wypadkach możliwa jest zmiana zatrudnienia na stanowisko laboranta lub programisty.
3. Zatrudnienie na stanowisku asystenta wymaga przeprowadzenia otwartego konkursu zgodnie z ogólnymi zasadami prowadzenia konkursów na stanowiska naukowe. Komisja ds. Struktury Organizacyjnej i Zatrudnienia opiniuje kandydata wyłonionego w konkursie (w imieniu Rady Naukowej).

II. Stanowisko adiunkta

1. Zatrudnienie na stanowisku adiunkta wymaga posiadania dorobku naukowego 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 w IPPT.
2. Pierwsza umowa na stanowisku adiunkta jest zawierana na okres maksymalnie 4 lat. Przedłużenie zatrudnienia adiunkta uzależnia się od stopnia zaawansowania dorobku habilitacyjnego. Brak po upływie 4 lat znaczącego przyrostu dorobku naukowego, tzn. przynajmniej dwóch publikacji z listy ministerialnej (Tabela A) po zatrudnieniu na stanowisku adiunkta oraz innych znaczących osiągnięć dających przesłanki o realności złożenia pracy habilitacyjnej w ustawowym terminie skutkuje rozwiązaniem dotychczasowej umowy.
3. W wyjątkowych wypadkach możliwa jest zmiana zatrudnienia na stanowisko specjalisty (obsługa specjalistycznej aparatury itp.).
4. 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.
5. Zatrudnienie nowego pracownika na stanowisku adiunkta wymaga przeprowadzenia otwartego konkursu zgodnie z ogólnymi zasadami prowadzenia konkursów na stanowiska naukowe. Komisja ds. Struktury Organizacyjnej i Zatrudnienia opiniuje kandydata wyłonionego w konkursie (w imieniu Rady Naukowej). W przypadku awansu (asystent ze stopniem doktora), wniosek kierownika pracowni jest opiniowany przez Komisję ds. Struktury Organizacyjnej i Zatrudnienia. Decyzję o zatrudnieniu podejmuje Dyrektor.

III. 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. Z wnioskiem o zatrudnienie na stanowisku profesora nadzwyczajnego występuje kierownik jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest kandydat, Dyrektor Instytutu lub Rada Naukowa. Warunkiem pierwszego zatrudnienia na stanowisku profesora nadzwyczajnego jest uzyskanie przez kandydata pozytywnej opinii Rady Naukowej na podstawie materiałów dostarczonych przez kandydata i wstępnie zaopiniowanych przez Komisję ds. Struktury Organizacyjnej i Zatrudnienia.
3. W szczególności ocenie podlegają następujące kryteria:
 - (a) dorobek publikacyjny w czasopismach z listy filadelfijskiej, przede wszystkim w renomowanych czasopismach naukowych [IF, punkty ministerialne]:
 - i. po rozpoczęciu procedury habilitacyjnej (tzn. publikacje nie uwzględnione w tych przewodach),
 - ii. całkowita liczba publikacji w czasopismach z listy filadelfijskiej,
 - iii. liczba punktów za publikacje z ostatniej ankiety 3-letniej – ten wskaźnik aktywności naukowej kandydata powinien być porównywalny ze średnią wyznaczoną dla profesorów nadzwyczajnych w IPPT;
 - (b) liczba cytowań obliczona według zasad stosowanych w ocenach rocznych;
 - (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.
4. Pierwsza umowa zatrudnienia na stanowisku profesora nadzwyczajnego jest zawierana na okres maksymalnie 5 lat. Przed upływem 5 lat dorobek naukowy pracownika podlega ocenie Komisji ds. Struktury Organizacyjnej i Zatrudnienia. Przedmiotem oceny jest uzyskanie opinii zewnętrznej 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. Pozytywne oceny recenzentów i rekomendacja Komisji ds. Struktury Organizacyjnej i Zatrudnienia stanowią podstawę do wniesienia pod obrady Rady Naukowej wniosku o bezterminowe zatrudnienie na stanowisku profesora nadzwyczajnego. Brak rekomendacji skutkuje pozostawieniem pracownika na kolejnej umowie terminowej lub zatrudnieniem na stanowisku adiunkta.
5. Procedura postępowania w przypadku awansu na stanowisko profesora nadzwyczajnego (pierwsze zatrudnienie) jest następująca:
 - (a) wniosek kierownika, Dyrektora lub Rady Naukowej;
 - (b) opinia kierownika zakładu;

(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 i Zatrudnienia wniosek jest przedstawiany i dyskutowany na posiedzeniu Rady Naukowej, w tym kandydat prezentuje plany badawcze (tematyka, projekty, współpraca wewnątrz Instytutu, w kraju i za granicą);

(d) opinia Rady Naukowej;

(e) decyzja Dyrektora.

6. Zatrudnienie nowego pracownika na stanowisku profesora nadzwyczajnego wymaga przeprowadzenia otwartego konkursu zgodnie z ogólnymi zasadami prowadzenia konkursów na stanowiska naukowe. Kryteria w procedurze konkursowej powinny uwzględniać kryteria sformułowane w pkt. 3.

IV. 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 w 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. Warunkiem zatrudnienia na stanowisku profesora zwyczajnego jest uzyskanie przez kandydata pozytywnej opinii Rady Naukowej. Kandydaturę opiniuje stała komisja Rady Naukowej ds. Zatrudniania na Stanowisku Profesora Zwyczajnego. Rada Naukowa wybiera 7 członków tej Komisji spośród członków Rady Naukowej. W skład komisji wchodzi profesorowie zwyczajni zatrudnieni w Instytucie lub członkowie PAN.
5. 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.

6. Zatrudnienie nowego pracownika na stanowisku profesora zwyczajnego wymaga przeprowadzenia otwartego konkursu zgodnie z ogólnymi zasadami prowadzenia konkursów na stanowiska naukowe. Konkurs ogłasza Komisja Konkursowa powołana przez Dyrektora. Kandydat wyłoniony przez Komisję Konkursową poddawany jest procedurze opisanej w pkt. 5.

Punkty I-III przyjęto na posiedzeniu Rady Naukowej 28 kwietnia 2011 r.

Punkt IV przyjęto na posiedzeniu Rady Naukowej 28 marca 2013 r.

Prof. dr hab. Henryk Petryk



Przewodniczący Rady Naukowej IPPT PAN