

UCHWAŁA NR 65/2013

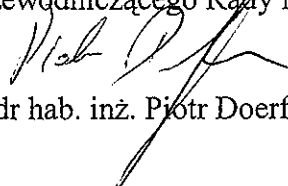
RADY NAUKOWEJ INSTYTUTU MASZYN PRZEPLYWOWYCH IM. ROBERTA SZEWAŁSKIEGO POLSKIEJ AKADEMII NAUK W GDAŃSKU z dnia 27 września 2013 r.

w sprawie przyjęcia zasad zatrudniania na stanowiskach naukowych w IMP PAN

Rada Naukowa Instytutu Maszyn Przepływowych im. Roberta Szewalskiego Polskiej Akademii Nauk w Gdańsku działając na podstawie ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. Nr 96, z późn. zm.) przyjmuje załączone do niniejszej uchwały *Zasady zatrudniania na stanowiskach naukowych w IMP PAN*.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Zastępca Przewodniczącego Rady Naukowej



prof. dr hab. inż. Piotr Doerffer

Zasady zatrudniania na stanowiskach naukowych w IMP PAN

I. Przepisy ogólne

1. Podstawę prawną niniejszych Zasad stanowi Ustawa o Polskiej Akademii Nauk z dnia 30.04.2010 r. (zwana dalej Ustawą); określa ona stopnie lub tytuły naukowe wymagane dla poszczególnych stanowisk naukowych (art. 89 Ustawy).
2. Stanowiskami naukowymi są: asystent, adiunkt, profesor nadzwyczajny (profesor IMP PAN), profesor zwyczajny, profesor wizytujący.
3. Zatrudnienie na stanowisku asystenta lub adiunkta odbywa się na wniosek Kierownika Zakładu, natomiast zatrudnienie na stanowiskach profesora – na wniosek bezpośredniego przełożonego, Dyrektora lub Rady Naukowej IMP PAN.
4. Ilekroć mowa o zatrudnieniu na danym stanowisku naukowym, należy odróżniać to pojęcie od zatrudnienia w sensie umowy o pracę i przestrzegać obowiązujących w tym zakresie przepisów Kodeksu Pracy (liczba umów o pracę na czas określony, ich maksymalna długość, itd.).
5. Przy zatrudnieniu lub przedłużeniu zatrudnienia na danym stanowisku (za wyjątkiem stanowiska profesora wizytującego) pracownika IMP PAN brane są pod uwagę ankiety dorobku naukowego opracowane przez Komisję do spraw oceny pracowników naukowych (zwaną dalej Komisją).
6. Pierwsze zatrudnienie, zmiana stanowiska:
 - (a) pierwsze zatrudnienie pracownika na stanowisku naukowym wymaga przeprowadzenia otwartego konkursu zgodnie z istniejącym w IMP PAN regulaminem konkursów;
 - (b) dla osób już zatrudnionych na stanowiskach naukowych w IMP PAN, zmiana stanowiska nie wymaga przeprowadzenia konkursu, natomiast brane są pod uwagę wyniki ocen okresowych przeprowadzanych przez Komisję zgodnie z regulaminem oceny pracowników naukowych;
 - (c) w każdym przypadku obowiązują minimalne wymagania dla poszczególnych stanowisk, wyszczególnione w punktach II-VI niniejszych zasad.
7. Kwalifikacje kandydata wyłonionego w konkursie (punkt 6a) lub pracownika (punkt 6b) opiniuje Rada Naukowa.
8. Decyzję o zatrudnieniu na danym stanowisku podejmuje Dyrektor.
9. Zakres obowiązków pracownika na danym stanowisku naukowym precyzowany jest przez bezpośredniego przełożonego.



II. Stanowisko asystenta

1. Podstawowym oczekiwaniem wobec osoby zatrudnianej na stanowisku asystenta są predyspozycje do pracy naukowej, rokujące uzyskanie przezeń w Instytucie stopnia naukowego doktora w ustawowo przewidzianym czasie (6 lat).
2. Pierwsza umowa o pracę na stanowisku asystenta może być zawarta maksymalnie na okres 5 lat.
3. Preferowane jest zatrudnianie na stanowisku asystenta, w niepełnym wymiarze czasu pracy, osób będących jednocześnie uczestnikami studium doktoranckiego, których opiekunem naukowym jest pracownik IMP PAN.
4. Przedłużenie umowy o pracę na stanowisku asystenta jest możliwe na wniosek Kierownika Zakładu pod warunkiem wcześniejszego otwarcia przewodu doktorskiego w IMP PAN oraz uzyskania pozytywnych ocen okresowych.
5. Po 6 latach pracy na stanowisku asystenta brak złożonej rozprawy doktorskiej uniemożliwia dalsze zatrudnianie pracownika na stanowisku naukowym i skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę. W wyjątkowych wypadkach możliwa jest zmiana zatrudnienia na stanowisko specjalisty.

III. Stanowisko adiunkta

1. Podstawowym oczekiwaniem wobec osoby zatrudnianej na stanowisku adiunkta jest dalszy rozwój naukowy. Warunkiem zatrudnienia na tym stanowisku jest posiadanie stopnia naukowego.
2. Osoba nie posiadająca stopnia naukowego doktora habilitowanego:
 - (a) może być zatrudniona na stanowisku adiunkta, jeśli:
 - (i) jej dotychczasowe osiągnięcia oraz potencjał naukowy rokują uzyskanie przezeń stopnia doktora habilitowanego w ustawowo przewidzianym czasie (8 lat);
 - (ii) posiada dorobek naukowy w postaci publikacji z listy ministerialnej (Tabela A) i przynajmniej jednego wystąpienia na konferencji międzynarodowej;
 - (b) przedłużenie zatrudnienia na stanowisku adiunkta, po upływie maksymalnie 5 lat, uzależnia się od stopnia zaawansowania dorobku habilitacyjnego zgodnie z oceną Komisji. Brak w tym czasie znaczącego przyrostu dorobku naukowego, tzn. przynajmniej dwóch kolejnych publikacji z listy ministerialnej (Tabela A) lub uzyskanie oceny niższej niż zadowolająca podczas kolejnych ocen okresowych pracowników może skutkować rozwiązaniem umowy o pracę. W wyjątkowych wypadkach możliwa jest zmiana zatrudnienia na stanowisko specjalisty (obsługa specjalistycznej aparatury, itp.);
 - (c) przy ocenie zasadności zatrudnienia kandydata na stanowisku adiunkta, lub przy przedłużaniu umowy, brane jest pod uwagę odbycie stażu podoktorskiego w zagranicznej lub krajowej jednostce naukowej.
3. Osoba posiadająca stopień naukowy doktora habilitowanego (lub uprawnienia równoważne w rozumieniu Ustawy o Tytule i Stopniach Naukowych - dla kandydatów, którzy pracowali naukowo za granicą) jest zatrudniana na stanowisku adiunkta (lub kontynuowane jest jej zatrudnienie na tym stanowisku) do czasu, gdy spełni wymogi zatrudnienia na stanowisku profesora nadzwyczajnego.

IV. Stanowisko profesora nadzwyczajnego

1. Zatrudnienie na stanowisku profesora nadzwyczajnego związane jest z oczekiwaniem stworzenia przez kandydata zespołu badawczego w tematyce naukowej uznawanej za istotną dla Instytutu. Warunkiem zatrudnienia na tym stanowisku jest posiadanie stopnia naukowego doktora habilitowanego (lub uprawnień równoważnych w rozumieniu Ustawy o Tytule i Stopniach Naukowych - dla kandydatów, którzy pracowali naukowo za granicą) lub tytułu naukowego.

2. Przy opiniowaniu przez Radę Naukową kwalifikacji kandydata, ocenie podlegają następujące kryteria:

(a) tworzenie zespołu badawczego – minimalnym wymaganiem jest otwarty w IMP PAN przewód doktorski, którego promotorem lub kopromotorem jest kandydat, bądź też wcześniejsze pełnienie funkcji promotora pomocniczego w dwóch takich przewodach, zakończonych pomyślnie;

(b) dorobek publikacyjny, przede wszystkim w renomowanych czasopismach naukowych (IF, punkty ministerialne):

(i) publikacje nie uwzględnione w postępowaniu habilitacyjnym (powstałe później),

(ii) całkowita liczba publikacji w czasopismach z listy ministerialnej (zwłaszcza z listy A),

(iii) ankiety dorobku z ostatnich 5 lat opracowane przez Komisję;

(c) liczba cytowań publikacji (bez autocytowań) oraz indeks Hirscha (h-index) wyznaczone w oparciu o bazę ISI Web of Science;

(d) udział w pozyskiwaniu i realizacji projektów badawczych w ostatnich 5 latach, w szczególności projektów zespołowych;

(e) osiągnięcia o charakterze wdrożeniowym, współpraca z przemysłem, zgłoszenia patentowe, itp.;

(f) osiągnięcia organizacyjne (konferencje, szkoły naukowe, pozycja w organizacjach naukowych);

(g) osiągnięcia dydaktyczne;

(h) współpraca międzynarodowa, udział w realizacji wspólnych badań, odbyty staż naukowy lub dłuższy pobyt badawczy za granicą, wygłoszone zaproszone seminaria, referaty lub wykłady.

3. Pierwsza umowa zatrudnienia na stanowisku profesora nadzwyczajnego jest zawierana na okres maksymalnie 5 lat. Na podstawie aktywności zawodowej w tym okresie (wg kryteriów z punktu 2) oraz oceny Komisji, Rada Naukowa może rekomendować Dyrektorowi pozostawienie pracownika na tym stanowisku na kolejny okres 5-letni lub przeniesienie na stanowisko adiunkta.

4. Procedura postępowania w przypadku awansu na stanowisko profesora nadzwyczajnego jest następująca:

(a) wniosek bezpośredniego przełożonego, Dyrektora lub Rady Naukowej;

(b) opinia bezpośredniego przełożonego;

(c) opinia Komisji ds. oceny pracowników naukowych:

(i) negatywna opinia Komisji 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, 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.

5. Procedura postępowania w przypadku zatrudniania na stanowisku profesora nadzwyczajnego osoby nie będącej pracownikiem IMP PAN jest następująca:

(a) na wniosek przyszłego bezpośredniego przełożonego, Dyrektora lub Rady Naukowej, w którym formułowane są oczekiwania wobec kandydata, Dyrektor inicjuje otwarte postępowanie konkursowe zgodnie z obowiązującym w IMP PAN regulaminem;

(b) w przypadku pozytywnego rozstrzygnięcia konkursu, wniosek jest przedstawiany i dyskutowany na posiedzeniu Rady Naukowej, na którym wybrany kandydat prezentuje plany badawcze (tematyka, projekty, współpraca wewnątrz Instytutu, w kraju i za granicą);

(c) opinia Rady Naukowej;

(d) decyzja Dyrektora.

V. Stanowisko profesora zwyczajnego

1. Zatrudnienie na stanowisku profesora zwyczajnego stanowi wyraz uznania dla dorobku naukowego danej osoby, a zarazem pokładanych w niej oczekiwań, jako pracownika naukowego współtworzącego kształt i przyszłość Instytutu poprzez reprezentowaną tematykę badawczą.

2. Na stanowisku profesora zwyczajnego może być zatrudniona osoba z tytułem naukowym, która ma udokumentowany dorobek naukowy w zakresie kierunków badawczych uznawanych za istotne dla Instytutu, kontynuuje pracę naukową na poziomie międzynarodowym i jest zaangażowana w rozwój młodej kadry naukowej.

3. Zatrudnienie na stanowisku profesora zwyczajnego może nastąpić na podstawie umowy o pracę lub mianowania wyłącznie na pełnym etacie, przy czym Instytut powinien być podstawowym miejscem pracy. W przypadku zmniejszenia wymiaru zatrudnienia lub zmiany jego charakteru następuje zmiana stanowiska na stanowisko profesora nadzwyczajnego.

4. Zatrudnienie na stanowisku profesora zwyczajnego powinno być związane z kierowaniem grupą badawczą.

5. Warunkiem zatrudnienia na stanowisku profesora zwyczajnego jest uzyskanie przez kandydata pozytywnej opinii Rady Naukowej na podstawie materiałów dostarczonych przez kandydata.

6. Procedura postępowania w przypadku awansu na stanowisko profesora zwyczajnego jest następująca:

(a) wniosek bezpośredniego przełożonego lub Rady Naukowej (wraz z opinią bezpośredniego przełożonego) kierowany jest do Dyrektora. Dyrektor może też sam zainicjować procedurę. Jeśli Dyrektor odmówi wszczęcia procedury opiniowania wniosku przez Radę Naukową, to wnioskodawca, w porozumieniu z kandydatem, może zażądać przedstawienia uzasadnienia na posiedzeniu Rady Naukowej;

(b) 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.

7. W przypadku zatrudniania na stanowisku profesora zwyczajnego osoby nie będącej pracownikiem IMP PAN procedurę z pkt. IV.5 niniejszych Zasad stosuje się odpowiednio.

VI. Profesor wizytujący

1. Zatrudnienie na stanowisku profesora wizytującego stanowi wyraz uznania dla dorobku naukowego danej osoby, a zarazem pokładanych w niej oczekiwań, jako pracownika naukowego przyczyniającego się, poprzez dzielenie się swoją wiedzą, do rozwoju w Instytucie nowej tematyki badawczej na poziomie międzynarodowym.

2. Na stanowisku profesora wizytującego może być zatrudniona, na okres maksymalnie 3 lat:

a) osoba z tytułem naukowym lub w stopniu doktora habilitowanego, przebywająca na urlopie bezpłatnym w innej krajowej jednostce naukowej;

b) osoba co najmniej ze stopniem naukowym doktora, stale przebywająca za granicą.

3. Procedura postępowania w przypadku zatrudniania na stanowisku profesora wizytującego jest następująca:

(a) wniosek przyszłego bezpośredniego przełożonego, Dyrektora lub Rady Naukowej;

(b) postępowanie konkursowe zgodnie z obowiązującym w IMP PAN regulaminem;

(c) przedstawienie i dyskusja wniosku na posiedzeniu Rady Naukowej, z udziałem wybranego w konkursie kandydata (także w formie wideokonferencji) lub na podstawie przygotowanych przez niego materiałów (dorobek naukowy, tematyka proponowanych badań i działalności edukacyjnej, współpraca wewnątrz Instytutu, udział w krajowych i międzynarodowych projektach badawczych);

(d) opinia Rady Naukowej;

(e) decyzja Dyrektora.

VII. Przepisy przejściowe

1. W przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach naukowych asystenta lub adiunkta w dniu wejścia w życie niniejszych Zasad, znajdą one zastosowanie:

(a) przy upływie okresu zatrudnienia na tych stanowiskach, jeśli nastąpi on do 31.12.2014 roku;

(b) z dniem 1.01.2015 roku, w pozostałych przypadkach.

2. W przypadku osób zatrudnionych na stanowisku naukowym profesora nadzwyczajnego (profesora IMP PAN) w dniu wejścia w życie niniejszych Zasad, znajdą one zastosowanie z dniem 1.01.2015 roku, po przeprowadzeniu oceny okresowej samodzielnych pracowników naukowych, planowanej na grudzień 2014.

Niniejsze Zasady przyjęto na posiedzeniu Rady Naukowej IMP PAN w dniu 27.09.2013 r.

