

System awansowy i ścieżki kariery naukowej pracowników naukowych w InLife

Rozdział 1

Cel i założenia systemu awansowego

§1. Cel dokumentu

1. Dokument określa zasady rozwoju kariery naukowej oraz awansu pracowników naukowych zatrudnionych w InLife Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności Polskiej Akademii Nauk, zwanym dalej „Instytutem”.
2. Celem systemu awansowego jest:
 - 1) wspieranie rozwoju naukowego pracowników Instytutu;
 - 2) wzmacnianie jakości prowadzonych badań naukowych;
 - 3) wspieranie rozwoju międzynarodowej konkurencyjności Instytutu;
 - 4) promowanie wysokich standardów etycznych i jakościowych w działalności naukowej;
 - 5) wspieranie różnorodnych ścieżek rozwoju kariery naukowej.
3. System awansowy wspiera rozwój naukowców na różnych etapach kariery, z uwzględnieniem specyfiki dyscypliny naukowej, charakteru prowadzonych badań oraz zróżnicowanych modeli aktywności naukowej.

§2. Zasady oceny dorobku i rozwoju naukowego

1. Ocena dorobku naukowego oraz potencjału rozwojowego pracowników prowadzona jest z uwzględnieniem jakości, znaczenia oraz wpływu osiągnięć naukowych.
2. Ocena nie opiera się wyłącznie na wskaźnikach ilościowych ani bibliometrycznych.
3. W procesie oceny uwzględnia się w szczególności:
 - 1) jakość i znaczenie publikacji naukowych,
 - 2) aktywność grantową i projektową,
 - 3) współpracę krajową i międzynarodową,
 - 4) działalność mentoringową i dydaktyczną,
 - 5) działalność organizacyjną,
 - 6) działalność popularyzatorską,
 - 7) działalność wdrożeniową lub translacyjną,
 - 8) wpływ działalności naukowej na rozwój dyscypliny, praktykę społeczną, gospodarczą lub kliniczną.
4. W procesie oceny uwzględnia się różnorodne ścieżki rozwoju kariery naukowej oraz przerwy w aktywności naukowej wynikające w szczególności z:
 - 1) urlopów macierzyńskich, rodzicielskich, ojcowskich i wychowawczych,

- 2) długotrwałej choroby,
 - 3) innych uzasadnionych okoliczności życiowych.
5. Wskazane w Instytucie wymagania minimalne dla poszczególnych stanowisk mają charakter kwalifikacyjny. Spełnienie wymagań minimalnych nie przesądza automatycznie o awansie; decyzja podejmowana jest na podstawie całościowej, eksperckiej oceny jakości i znaczenia dorobku pracownika.

§3. Zgodność z politykami i standardami Instytutu

1. System awansowy realizowany jest z poszanowaniem:
 - 1) zasad Europejskiej Karty Naukowca,
 - 2) Polityki OTM-R obowiązującej w Instytucie,
 - 3) rekomendacji Koalicji na rzecz Udoskonalania Oceny Badań Naukowych (CoARA),
 - 4) zasad równego traktowania i niedyskryminacji.
2. System awansowy wspiera budowanie kultury organizacyjnej opartej na jakości badań naukowych, współpracy, odpowiedzialności oraz rozwoju młodszych naukowców.
3. Od pracowników zatrudnionych na wyższych stanowiskach naukowych oczekuje się aktywnego udziału w rozwoju środowiska naukowego Instytutu, w szczególności poprzez:
 - 1) mentoring młodszych pracowników,
 - 2) wspieranie rozwoju zespołów badawczych,
 - 3) udział w działalności organizacyjnej i eksperckiej,
 - 4) wspieranie rozwoju współpracy międzynarodowej oraz pozyskiwania projektów badawczych.

Rozdział 2

Ogólne zasady oceny dorobku

§4. Zakres oceny dorobku naukowego

1. Ocena dorobku naukowego pracownika obejmuje całokształt działalności naukowej, organizacyjnej oraz rozwojowej prowadzonej w okresie poprzedzającym awans lub ocenę stanowiskową.
2. Ocena dorobku prowadzona jest z uwzględnieniem specyfiki dyscypliny naukowej, charakteru prowadzonych badań oraz etapu kariery naukowej pracownika.
3. W procesie oceny uwzględnia się w szczególności:
 - 1) osiągnięcia publikacyjne,
 - 2) aktywność grantową i projektową,
 - 3) rozwój współpracy krajowej i międzynarodowej,
 - 4) aktywność organizacyjną i ekspercką,

- 5) rozwój zespołów badawczych,
- 6) mentoring młodszych naukowców,
- 7) działalność popularyzatorską,
- 8) działalność wdrożeniową lub translacyjną,
- 9) wpływ działalności naukowej na rozwój dyscypliny lub praktykę społeczną, gospodarczą albo kliniczną.

§5. Jakościowa i ekspercka ocena dorobku

1. Ocena dorobku naukowego prowadzona jest w sposób jakościowy i ekspercki.
2. W procesie oceny nie stosuje się wyłącznie wskaźników ilościowych ani bibliometrycznych jako podstawowego kryterium oceny pracownika.
3. Wskaźniki bibliometryczne mogą stanowić element pomocniczy oceny, adekwatnie do specyfiki dyscypliny naukowej oraz charakteru stanowiska.
4. Ocena uwzględnia jakość, znaczenie oraz wpływ osiągnięć naukowych, a także potencjał dalszego rozwoju naukowego pracownika.
5. Spełnienie minimalnych wymagań określonych dla danego stanowiska nie przesądza automatycznie o możliwości awansu.

§6. Różnorodne ścieżki kariery naukowej

1. Instytut uznaje różnorodne modele rozwoju kariery naukowej oraz różne profile aktywności naukowej pracowników.
2. W procesie oceny dorobku uwzględnia się indywidualny przebieg kariery naukowej oraz specyfikę realizowanych badań.
3. W ocenie dorobku uwzględnia się również:
 - 1) przerwy w aktywności naukowej wynikające z sytuacji życiowych lub zdrowotnych,
 - 2) działalność prowadzoną poza sektorem akademickim,
 - 3) doświadczenie zdobyte w sektorze klinicznym, gospodarczym lub administracyjnym – jeżeli pozostaje związane z profilem działalności naukowej pracownika.
4. Instytut wspiera rozwój kariery naukowej pracowników poprzez tworzenie warunków sprzyjających:
 - 1) rozwojowi współpracy międzynarodowej,
 - 2) mobilności naukowej,
 - 3) rozwojowi kompetencji liderek i mentoringowych,
 - 4) pozyskiwaniu projektów badawczych oraz budowaniu zespołów naukowych.

Rozdział 3

Procedura awansowa

§7. Procedura awansowa

1. Procedura awansowa może zostać wszczęta:
 - 1) z inicjatywy Dyrektora Instytutu,
 - 2) na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika,
 - 3) na wniosek pracownika naukowego ubiegającego się o awans.
2. Podstawą rozpoczęcia procedury awansowej jest ocena dorobku naukowego oraz aktywności zawodowej pracownika z uwzględnieniem wymagań właściwych dla stanowiska, o które ubiega się pracownik.
3. W procesie awansowym uwzględnia się:
 - 1) jakość i znaczenie dorobku naukowego,
 - 2) aktywność projektową i grantową,
 - 3) działalność organizacyjną i mentoringową,
 - 4) zaangażowanie w rozwój działalności naukowej Instytutu,
 - 5) potencjał dalszego rozwoju naukowego pracownika.
4. Awans pracownika naukowego następuje po przeprowadzeniu eksperckiej oceny dorobku oraz uzyskaniu pozytywnej opinii komisji ds. awansów.
5. Decyzję w sprawie awansu podejmuje Dyrektor Instytutu.

§8. Komisja ds. awansów

1. Oceny dorobku pracownika w postępowaniu awansowym dokonuje komisja ds. awansów powoływana przez Dyrektora Instytutu.
2. Skład komisji powinien zapewniać kompetencje merytoryczne odpowiadające profilowi naukowemu ocenianego pracownika.
3. W skład komisji mogą wchodzić osoby spoza Instytutu posiadające kompetencje odpowiadające zakresowi działalności naukowej ocenianego pracownika.
4. Komisja dokonuje eksperckiej i jakościowej oceny dorobku naukowego pracownika z uwzględnieniem zasad określonych w niniejszym dokumencie.
5. Członkowie komisji zobowiązani są do zachowania bezstronności oraz unikania konfliktu interesów.

§9. Relacja do oceny okresowej

1. Ocena okresowa pracownika naukowego może stanowić element wspierający planowanie rozwoju kariery naukowej oraz procedurę awansową.
2. Wyniki oceny okresowej mogą być uwzględniane w procesie oceny dorobku pracownika w postępowaniu awansowym.

3. Procedura awansowa prowadzona jest niezależnie od okresowej oceny pracownika naukowego.

Rozdział 4

Ścieżki kariery i wymagania dla stanowisk

§10. Stanowisko Asystenta

1. Na stanowisko asystenta może zostać zatrudniona osoba posiadająca tytuł zawodowy magistra lub równorzędnny, w dziedzinach i dyscyplinach zgodnych z kierunkami rozwoju Instytutu.
2. Zatrudnienie na stanowisku asystenta odbywa się w drodze konkursu i możliwe jest wyłącznie w ramach realizacji projektów lub programów badawczych zapewniających finansowanie wynagrodzenia oraz na podstawie umów o pracę na czas określony.
3. Wymagania wobec kandydatów oraz zakres obowiązków określa kierownik projektu, z uwzględnieniem charakteru zadań przewidzianych w projekcie.
4. Celem zatrudnienia na stanowisku asystenta jest zdobycie doświadczenia badawczego, przygotowanie do samodzielnej pracy naukowej oraz rozwój w kierunku uzyskania stopnia doktora.

§11. Stanowisko Adiunkta

1. Na stanowisko adiunkta może zostać awansowana osoba posiadająca co najmniej stopień doktora w dziedzinach i dyscyplinach zgodnych z kierunkami rozwoju Instytutu.
2. Stanowisko adiunkta może objąć osoba posiadająca stopień doktora oraz dorobek naukowy odpowiadający poziomowi stanowiska adiunkta.
3. Stanowisko adiunkta stanowi etap rozwoju naukowego po uzyskaniu stopnia doktora i jest ukierunkowane na budowanie samodzielności badawczej oraz uzyskanie stopnia doktora habilitowanego.
4. Od Adiunkta oczekuje się aktywnego prowadzenia badań naukowych, pozyskiwania projektów oraz systematycznego rozwoju dorobku naukowego.
5. Wymagania wobec kandydatów na stanowisko adiunkta:
 - 1) Udokumentowany dorobek naukowy, w szczególności:
 - a) oryginalne publikacje naukowe, w których kandydat jest głównym autorem (pierwszym, jedynym lub autorem korespondencyjnym), opublikowane w czasopiśmie indeksowanych w bazie Web of Science (WoS) lub równoważnych,
 - b) aktywny udział w konferencjach naukowych lub seminariach (w formie prezentacji ustnej lub posteru),
 - c) udział w realizacji projektów badawczych,

- d) udokumentowany staż naukowy (krajowy lub zagraniczny).
- 2) Przedstawienie zarysu planów badawczych obejmującego:
 - a) główne cele i kierunki badań,
 - b) ogólną koncepcję metodologiczną,
 - c) spodziewane rezultaty oraz ich znaczenie dla rozwoju danej dyscypliny naukowej,
 - d) wskazanie, w jaki sposób planowane badania wpisują się w misję i strategię Instytutu.
- 3) Bardzo dobra znajomość języka angielskiego.

§12. Stanowisko Profesora Instytutu

1. Na stanowisko profesora instytutu może zostać awansowana osoba posiadająca stopień doktora habilitowanego lub tytuł profesora w dziedzinach i dyscyplinach zgodnych z kierunkami rozwoju Instytutu.
2. W przypadku kandydata posiadającego zagraniczne doświadczenie naukowe, dopuszcza się zatrudnienie osoby posiadającej co najmniej stopień doktora, o ile jej dorobek naukowy i osiągnięcia odpowiadają poziomowi wymagań stawianych osobom posiadającym stopień doktora habilitowanego.
3. Do zadań profesora instytutu należy w szczególności:
 - 1) prowadzenie badań naukowych na najwyższym poziomie w obszarach strategicznych dla rozwoju Instytutu,
 - 2) pozyskiwanie środków na realizację tych badań,
 - 3) aktywny udział w kształtowaniu kierunków rozwoju naukowego Instytutu,
 - 4) wspieranie rozwoju kadry naukowej, w tym mentoring i opiekę nad młodszymi pracownikami,
 - 5) rozwijanie współpracy między zespołami badawczymi Instytutu oraz reprezentowanie Instytutu w środowisku krajowym i międzynarodowym, z poszanowaniem zasad etyki w nauce i dobrej praktyki badawczej.
4. Wymagania wobec kandydatów na stanowisko Profesora Instytutu:
 - 1) Od czasu uzyskania stopnia doktora habilitowanego posiada udokumentowane osiągnięcia naukowe, w tym: oryginalne publikacje naukowe opublikowane w czasopiśmie indeksowanych w bazie Web of Science (WoS) lub równoważnych bazach.
 - 2) Kierował lub kieruje co najmniej dwoma projektami badawczymi lub zadaniem badawczym grantu realizowanym w ramach konsorcjum, finansowanymi ze środków zewnętrznych i wybranymi w drodze konkursu.
 - 3) Pełnił funkcję promotora lub promotora pomocniczego, z czego co najmniej jedno postępowanie zostało zakończone obroną rozprawy doktorskiej.
 - 4) Posiada udokumentowaną współpracę naukową z ośrodkami krajowymi i zagranicznymi.
 - 5) Wykazuje aktywność w zakresie popularyzacji nauki lub działalności

wdrożeniowej, adekwatnie do charakteru prowadzonych badań, a także uczestniczy w życiu naukowym i organizacyjnym w jednostce macierzystej i poza nią.

- 6) Przedstawi opis planów badawczych, który podlegać będzie ocenie przez komisję konkursową, w zakresie zgodności z misją i strategią Instytutu.

§13. Stanowisko Profesora

1. Stanowisko profesora może objąć osoba posiadająca tytuł profesora oraz dorobek naukowy odpowiadający poziomowi stanowiska profesora.
2. Zatrudnienie na stanowisko profesora jest potwierdzeniem uznania dla dorobku naukowego osoby posiadającej tytuł profesora, ale przede wszystkim oznacza podjęcie najwyższego poziomu odpowiedzialności za rozwój naukowy Instytutu oraz aktywne kształtowanie jego kierunków badawczych.
3. Do zadań profesora należy w szczególności:
 - 1) prowadzenie prac naukowych na najwyższym poziomie w obszarach strategicznych dla rozwoju Instytutu,
 - 2) pozyskiwanie środków na realizację tych badań,
 - 3) aktywny udział w kształtowaniu strategii i kierunków rozwoju naukowego Instytutu,
 - 4) wspieranie rozwoju kadry naukowej, w tym poprzez mentoring, budowanie zespołów badawczych oraz kształtowanie kultury organizacyjnej opartej na wysokich standardach naukowych,
 - 5) inicjowanie i wzmacnianie współpracy między zespołami badawczymi Instytutu oraz reprezentowanie Instytutu na poziomie krajowym i międzynarodowym,
 - 6) aktywne uczestnictwo w krajowej i międzynarodowej debacie naukowej oraz – w zależności od charakteru prowadzonych badań – upowszechnianie albo wdrażanie ich wyników, z poszanowaniem zasad etyki w nauce i dobrej praktyki badawczej.
4. Wymagania wobec kandydatów na stanowisko profesora:
 - 1) Od czasu objęcia stanowiska profesora instytutu lub stanowiska równoważnego wykazuje udokumentowane osiągnięcia naukowe, w tym oryginalne prace naukowe opublikowane w czasopiśmie indeksowanych w bazie Web of Science (WoS) lub równoważnych bazach danych.
 - 2) Kierował lub kieruje co najmniej trzema projektami badawczymi finansowanymi ze środków zewnętrznych.
 - 3) Pełnił funkcję promotora w co najmniej dwóch postępowaniach doktorskich zakończonych obroną rozprawy.
 - 4) Posiada udokumentowaną współpracę naukową z ośrodkami krajowymi i zagranicznymi.
 - 5) Wykazuje aktywność w zakresie popularyzacji nauki lub działalności

wdrożeniowej, adekwatnie do charakteru prowadzonych badań, a także uczestniczy w życiu naukowym i organizacyjnym w jednostce macierzystej i poza nią.

- 6) Przedstawi opis planów badawczych, który podlegać będzie ocenie przez komisję konkursową, w zakresie zgodności z misją i strategią Instytutu.

Rozdział 5

Postanowienia końcowe

§14. Relacja do innych dokumentów wewnętrznych

1. Zasady zatrudniania pracowników naukowych określa odrębny dokument „Zasady zatrudniania pracowników naukowych w InLife”.
2. Szczegółowe zasady prowadzenia konkursów określa Regulamin konkursów na stanowiska naukowe obowiązujący w Instytucie.
3. System awansowy realizowany jest zgodnie z zasadami Polityki OTM-R obowiązującej w Instytucie.

§15. Przepisy końcowe

1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym dokumencie zastosowanie mają przepisy:
 - 1) ustawy o Polskiej Akademii Nauk,
 - 2) ustawy – Kodeks pracy,
 - 3) Statutu Instytutu.
2. Dokument wchodzi w życie z dniem jego przyjęcia przez Radę Naukową Instytutu.