

Zasady zatrudniania pracowników naukowych w InLife

Rozdział 1

Postanowienia ogólne

§1. Zakres dokumentu

1. Dokument określa zasady zatrudniania pracowników naukowych w InLife Instytucie Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności Polskiej Akademii Nauk, zwanym dalej „Instytutem”.
2. Dokument ma zastosowanie do zatrudniania na stanowiskach należących do grupy pracowników naukowych, obejmujących stanowiska:
 - 1) asystenta;
 - 2) adiunkta;
 - 3) profesora instytutu;
 - 4) profesora.
3. Szczegółowe zasady prowadzenia konkursów na stanowiska naukowe określa odrębny Regulamin konkursów na stanowiska naukowe obowiązujący w Instytucie.

§2. Zasady zatrudniania

1. Proces zatrudniania pracowników naukowych prowadzony jest z poszanowaniem:
 - 1) obowiązujących przepisów prawa;
 - 2) Statutu Instytutu;
 - 3) zasad Europejskiej Karty Naukowca;
 - 4) Polityki OTM-R obowiązującej w Instytucie;
 - 5) zasad równego traktowania i niedyskryminacji;
 - 6) rekomendacji Koalicji na rzecz Udoskonalania Oceny Badań Naukowych (CoARA).
2. W procesie zatrudniania stosuje się zasady otwartej, przejrzystej i opartej na jakościowej i eksperckiej ocenie kandydatów.
3. Ocena kandydatów uwzględnia jakość i znaczenie osiągnięć naukowych oraz różnorodne formy aktywności naukowej, organizacyjnej, mentoringowej, popularyzatorskiej i wdrożeniowej, adekwatnie do charakteru stanowiska oraz specyfiki dyscypliny.
4. Ocena kandydatów nie opiera się wyłącznie na wskaźnikach ilościowych ani bibliometrycznych.

§3. Bezstronność i równe traktowanie

1. Proces zatrudniania prowadzony jest z poszanowaniem zasad bezstronności, równego traktowania oraz niedyskryminacji.
2. W procesie oceny kandydatów 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.
3. W ocenie kandydatów nie uczestniczą osoby pozostające w konflikcie interesów z kandydatem.

Rozdział 2

Tryby zatrudniania

§4. Tryby zatrudniania na stanowiskach naukowych

1. Obsadzanie stanowisk naukowych w Instytucie odbywa się w drodze:
 - 1) otwartego konkursu;
 - 2) procedury awansowej.
2. Zasadą jest przeprowadzanie otwartego konkursu.
3. Konkursu nie przeprowadza się w przypadkach przewidzianych przepisami ustawy o Polskiej Akademii Nauk, w szczególności w przypadku czasowego zatrudnienia osoby wyłonionej w zewnętrznej procedurze konkursowej w celu realizacji konkretnego programu lub projektu na okres jego trwania.
4. Każdorazowe odstępianie od przeprowadzenia konkursu wymaga pisemnego uzasadnienia oraz zgody Dyrektora Instytutu.
5. Osoby zatrudnione w Instytucie na podstawie umów terminowych realizowanych w ramach projektów lub programów badawczych mogą ubiegać się o dalsze zatrudnienie w Instytucie z zachowaniem zasad określonych w Regulaminie konkursów na stanowiska naukowe w InLife.

Rozdział 3

Zatrudnianie w projektach i stażach podoktorskich

§5. Zatrudnianie w ramach projektów badawczych i staży podoktorskich

1. Osoby zatrudniane w ramach staży podoktorskich (post-doc) mogą być zatrudniane na stanowisku adiunkta lub, w uzasadnionych przypadkach, w grupie pracowników badawczo-technicznych, w zależności od:
 - 1) charakteru zadań przewidzianych w projekcie;
 - 2) kompetencji i doświadczenia kandydata;
 - 3) wymagań kwalifikacyjnych właściwych dla danego stanowiska.
2. Zatrudnienie w ramach staży podoktorskich możliwe jest wyłącznie:
 - 1) w projektach lub programach zapewniających finansowanie wynagrodzenia;
 - 2) na podstawie umów o pracę na czas określony.
3. Określenie rodzaju stanowiska następuje na wniosek kierownika projektu, z uwzględnieniem zakresu zadań oraz wymagań kwalifikacyjnych właściwych dla danego stanowiska.
4. Wymagania wobec kandydatów zatrudnianych w ramach projektów badawczych oraz zakres ich obowiązków określa kierownik projektu, z uwzględnieniem charakteru zadań przewidzianych w projekcie oraz zasad obowiązujących w Instytucie.

Rozdział 4

Ogólne zasady oceny kandydatów

§6. Zasady oceny kandydatów

1. Ocena kandydatów ubiegających się o zatrudnienie w Instytucie prowadzona jest z uwzględnieniem jakości i znaczenia osiągnięć naukowych oraz potencjału rozwojowego kandydata.
2. W procesie oceny uwzględnia się różnorodne formy aktywności naukowej, w szczególności:
 - 1) publikacje naukowe;
 - 2) realizację projektów badawczych;
 - 3) współpracę krajową i międzynarodową;
 - 4) działalność organizacyjną;
 - 5) działalność mentoringową;
 - 6) działalność popularyzatorską;
 - 7) działalność wdrożeniową lub translacyjną – adekwatnie do charakteru prowadzonych badań i specyfiki stanowiska.

3. Ocena kandydatów nie opiera się wyłącznie na wskaźnikach ilościowych ani bibliometrycznych.
4. W procesie oceny uwzględnia się różnorodne ścieżki rozwoju kariery naukowej oraz specyfikę dyscypliny naukowej.
5. W przypadku badań o charakterze translacyjnym lub aplikacyjnym komisja oceniająca może uwzględnić jako istotny element oceny także udokumentowany wpływ badań na praktykę gospodarczą, kliniczną, regulacyjną lub społeczną.
6. Wskazane w Instytucie wymagania minimalne dla poszczególnych stanowisk mają charakter kwalifikacyjny. Spełnienie wymagań minimalnych nie przesądza o zatrudnieniu ani wyniku konkursu. Decyzja opiera się na całościowej, eksperckiej ocenie jakości i znaczenia dorobku kandydata.

§7. Wymagania kwalifikacyjne

1. Warunki kwalifikacyjne dla poszczególnych stanowisk naukowych określone są w dokumencie „System awansowy i ścieżki kariery naukowej pracowników naukowych w InLife”.
2. Warunki kwalifikacyjne stosowane w procedurach konkursowych oraz awansowych są jednolite i odpowiadają poziomowi wymagań właściwych dla danego stanowiska naukowego.

Rozdział 5

Postanowienia końcowe

§8. Relacja do innych dokumentów wewnętrznych

1. Szczegółowe zasady prowadzenia konkursów na stanowiska naukowe określa odrębny Regulamin konkursów na stanowiska naukowe obowiązujący w Instytucie.
2. System awansowy i ścieżki kariery naukowej oraz wymagania kwalifikacyjne dla poszczególnych stanowisk określa dokument „System awansowy i ścieżki kariery naukowej pracowników naukowych w InLife”.
3. Proces zatrudniania pracowników naukowych prowadzony jest zgodnie z zasadami Polityki OTM-R obowiązującej w Instytucie.

§9. 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.