

**Regulamin zatrudniania, awansowania i występowania o mianowanie pracowników naukowych w Instytucie Fizjologii Roślin *im. F. Górskiego* PAN w Krakowie**

**Przyjęty przez Radę Naukową IFR PAN w dniu 24.06.2024 uchwałą nr 7/RN/2024 i wprowadzony zarządzeniem Dyrektora IFR PAN nr 2/2024 w dniu 25.06.2024**

**§1**

**[Postanowienia ogólne]**

1. Rodzaje stanowisk naukowych w Instytucie Fizjologii Roślin *im. F. Górskiego* PAN (IFR PAN) w Krakowie, zwanym dalej „IFR PAN”, a także wymogi formalne dla tychże stanowisk naukowych określa art. 88 i 89, natomiast zasady zatrudniania określone są w art. 91 Ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. z 2020 r. poz. 1796 z późn. zm. dalej: „Ustawa o PAN”).
2. Wymagania jakościowe działalności naukowej dla wniosków na poszczególne stanowiska regulowane są Ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 20 lipca 2018 r. (Dz. U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.).
3. Pracownicy naukowcy IFR PAN są zatrudniani na stanowiskach: *asystenta, adiunkta, profesora instytutu oraz profesora*.
4. Zatrudnienie pracownika naukowego na danym stanowisku wymaga przeprowadzenia otwartego konkursu zgodnie z zasadami zawartymi w aktualnych przepisach wewnętrznych – w szczególności z polityką OTM-R (*Open, Transparent and Merit-based Recruitment*) oraz „Regulaminem określającego zasady i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IFR PAN”.
5. Umowę o pracę z kandydatem na pracownika naukowego zawiera dyrektor IFR PAN po zasięgnięciu opinii Rady Naukowej (RN) IFR PAN, dalej zwaną „RN IFR PAN”.
6. Zatrudnienie lub przedłużenie zatrudnienia na dane stanowisko naukowe w IFR PAN odbywa się na wniosek pracownika naukowego złożony do dyrektora IFR PAN. Do wniosku dołącza się opinię właściwego kierownika.
7. Awans pracownika zatrudnionego na stanowisku naukowym w IFR PAN nie wymaga przeprowadzenia konkursu, brane są pod uwagę wyniki ocen okresowych oraz aktualny dorobek naukowy, organizacyjny i dydaktyczny.
8. Wnioski o awans pracownika naukowego w IFR PAN nie będą rozpatrywane w przypadku zatrudnienia na czas określony lub czasowego przeniesienia na inne stanowisko, z wyłączeniem osób, które uzyskały tytuł profesora.
9. Wnioski o awans pracownika naukowego obowiązkowo zawierają informacje o:
  - a) *dorobku naukowym*:
    - i. autorstwo lub współautorstwo artykułów i monografii naukowych ujętych w wykazach właściwego Ministra;
    - ii. autorstwo lub współautorstwo przyznanych patentów na wynalazki, praw ochronnych na wzory użytkowe i wyłącznych praw hodowców do odmian roślin;
    - iii. pobyty badawcze w kraju i za granicą oraz wystąpienia na konferencjach międzynarodowych (atutem kandydata jest odbycie stażu podoktorskiego w zagranicznej jednostce naukowej);

- iv. doświadczenie w kierowaniu projektami naukowymi, projektami B+R i zadaniami badawczymi w ramach tych projektów lub uczestnictwo w realizacji tych przedsięwzięć;
  - v. złożone wnioski o projekt badawczy do instytucji przyznającej środki na badania w drodze konkursu. Relewantne są te wnioski, które uzyskały co najmniej pozytywną ocenę formalną i merytoryczną;
- b) *dorobku organizacyjnym*:
- i. pełnione funkcje kierownicze, o których mowa w Statucie IFR PAN;
  - ii. pełniona funkcja przewodniczącego Komisji RN IFR PAN;
  - iii. aktywny udział w pracach IFR PAN, w szczególności reprezentowanie IFR PAN na zewnątrz Instytutu lub uczestnictwo w pracach m.in. gremiów opiniujących, krajowych albo międzynarodowych zespołów/komitetów eksperckich, szkoły doktorskiej itp.;
  - iv. pełniona funkcja członka Komitetów PAN, Komisji PAU, Rad Naukowych instytutów naukowych lub badawczych;
  - v. aktywny udział w pracach mających na celu podniesienie renomy i potencjału badawczego oraz rozwijanie posiadanych zasobów IFR PAN;
  - vi. aktywny udział w organizacji wydarzeń promujących IFR PAN lub upowszechnianie wiedzy;
- c) *dorobku dydaktycznym*:
- aktywność w kształceniu młodej kadry naukowej - w zależności od posiadanych uprawnień np. sprawowanie opieki nad doktorantem.

## §2

### [Stanowisko asystenta]

1. Podstawowym wymogiem wobec osoby zatrudnianej na stanowisku *asystenta* są predyspozycje do pracy naukowej rokujące uzyskanie przez nią w IFR PAN stopnia naukowego doktora.
2. Na stanowisku *asystenta* można zatrudnić osobę, która posiada, tytuł zawodowy co najmniej magistra lub równorzędnny.
3. Przed upływem **okresu 3 lat** dorobek naukowy pracownika na stanowisku *asystenta* podlega weryfikacji pod kątem osiągnięć naukowych lub stopnia zaawansowania pracy doktorskiej osób z tytułem magistra lub równorzędnym. Po pozytywnej weryfikacji, na wniosek kierownika zakładu, umowa może być przedłużona na czas nieokreślony.
4. W umowie o pracę na stanowisku *asystenta* wskazuje się zakres i formę wymaganego podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w tym dla osób z tytułem magistra lub równorzędnym wymagany czas do złożenia rozprawy doktorskiej wynosi nie więcej niż 5 lat od daty zatrudnienia na stanowisku *asystenta*. Niezłożenie rozprawy doktorskiej w okresie 5 lat od daty zatrudnienia na stanowisku *asystenta* jest podstawą do rozwiązania umowy o pracę. W takiej sytuacji, dalsze zatrudnianie pracownika na stanowisku naukowym jest niemożliwe.
5. Pracownik zatrudniony na stanowisku *asystenta* podlega ocenie okresowej, dokonywanej

przez RN IFR PAN, obejmującej wyniki jego pracy, nie rzadziej niż raz na 4 lata od daty zatrudnienia na danym stanowisku. Zasady i tryb oceny okresowej działalności naukowej pracownika określają odrębne wewnętrzne przepisy IFR PAN.

6. Przepisu z ust. 5 powyżej nie stosuje się, w przypadku zatrudnienia pracownika naukowego na czas określony:

- a) skierowanego do pracy na podstawie umowy zawartej z zagraniczną instytucją naukową,
- b) 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,
- c) na tym samym stanowisku, jeżeli poprzednia umowa o pracę była zawarta na czas nie krótszy niż trzy lata.

### §3

#### [Stanowisko *adiunkta*]

1. Podstawowym oczekiwaniem wobec osoby wyłonionej w konkursie na stanowisko *adiunkta* jest jej rozwój naukowy i twórczy wkład w prace badawcze i organizacyjne IFR PAN.
2. Do podstawowego dorobku kandydata na stanowisko *adiunkta* wlicza się osiągnięcia zgodnie z §1 ust. 9 pkt. a) w tym prowadzenie aktywnej działalności naukowej i kierowanie zespołami badawczymi:

w przypadku kandydata *ze stopniem doktora habilitowanego*:

- a) autorstwo bądź współautorstwo publikacji w czasopismach z 3 najwyższej punktowanych zakresów według wykazu właściwego Ministra lub autorstwo lub współautorstwo minimum 2 monografii w wydawnictwach z poziomu II wg aktualnie obowiązującego wykazu wydawnictw publikujących recenzowane monografie naukowe),
- b) potwierdzony pobyt badawczy w zagranicznym ośrodku naukowym, trwający łącznie co najmniej trzy miesiące lub aktywny (wygłoszenie referatu w języku obcym) udział w co najmniej 3 konferencjach międzynarodowych, a także potwierdzone doświadczenie w kierowaniu projektami naukowymi lub B+R, z budżetem powyżej 50 tys. zł;

w przypadku kandydata *ze stopniem doktora*:

- a) autorstwo bądź współautorstwo publikacji w czasopismach z 3 najwyższej punktowanych zakresów według wykazu właściwego Ministra lub autorstwo lub współautorstwo minimum 2 monografii w wydawnictwach z poziomu II wg aktualnie obowiązującego wykazu wydawnictw publikujących recenzowane monografie naukowe);
- b) potwierdzony pobyt badawczy w zagranicznym ośrodku naukowym, trwający co najmniej jeden miesiąc oraz potwierdzone w dokumentacji projektowej uczestnictwo w realizacji co najmniej jednego projektu lub zadania badawczego

realizowanego w ramach konsorcjum, sieci naukowej albo złożenie jako kierownik do instytucji przyznającej środki na badania w drodze konkursu co najmniej jednego wniosku o projekt badawczy, który pomimo iż nie został zakwalifikowany do finansowania, to przynajmniej pozytywnie przeszedł ocenę formalną i merytoryczną.

3. Na stanowisku *adiunkta* można zatrudnić lub awansować osobę, która posiada co najmniej stopień doktora lub równorzędny uzyskany za granicą.
4. Przy zatrudnianiu na stanowisku *adiunkta* cudzoziemca lub obywatela polskiego, który stopień naukowy lub tytuł w dziedzinie nauki uzyskał za granicą, można odstąpić od wymagań określonych w ust. 1 powyżej i w zgodności z art. 89 Ustawy o PAN.
5. Przed upływem okresu **pierwszych 3 lat** dorobek naukowy pracownika na stanowisku adiunkta podlega weryfikacji. Wynikiem pozytywnej oceny na wniosek kierownika zakładu umowa może być przedłużona na czas nieokreślony. Negatywna ocena skutkuje rozwiązaniem dotychczasowej umowy.
6. Przy ocenie zasadności zatrudnienia kandydata na stanowisku *adiunkta* lub przy przedłużeniu umowy, brany jest pod uwagę dorobek naukowy, organizacyjny i odbycie stażu podoktorskiego w naukowej jednostce zagranicznej lub krajowej.
7. W umowie o pracę na stanowisku adiunkta wskazuje się zakres i formę wymaganego podnoszenia kwalifikacji zawodowych.
8. Pracownik zatrudniony na stanowisku adiunkta podlega ocenie okresowej, dokonywanej przez RN IFR PAN, nie rzadziej niż raz na 4 lata od daty zatrudnienia na danym stanowisku. Zasady i tryb oceny okresowej działalności naukowej pracownika określają odrębne, aktualne przepisy wewnętrzne IFR PAN.
9. Przepisu z ust. 8. powyżej nie stosuje się, w przypadku zatrudnienia pracownika naukowego na czas określony:
  - a) skierowanego do pracy na podstawie umowy zawartej z zagraniczną instytucją naukową,
  - b) 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,
  - c) na tym samym stanowisku, jeżeli poprzednia umowa o pracę była zawarta na czas nie krótszy niż trzy lata.
10. W przypadku awansu *asystenta*, który uzyskał stopień doktora, wniosek o awans na stanowisko *adiunkta* składa kandydat do awansu. Do wniosku kandydata dołączana jest pozytywna opinia właściwego kierownika. Tylko pełna dokumentacja jest opiniowana przez Komisję RN ds. Rozwoju Kadry Naukowej IFR i poddawana głosowaniu przez RN IFR PAN. Decyzję o zatrudnieniu na stanowisku *adiunkta* podejmuje dyrektor IFR PAN.
11. Podstawą awansowania *asystenta*, który uzyskał stopień doktora, jest znaczący dorobek w zakresie działalności naukowej, wdrożeniowej i organizacyjnej, właściwy do zakresu obowiązków określonego dla danej grupy pracowników. Informacje o dorobku powinny również uwzględniać uzyskane nagrody i wyróżnienia. O awansie decyduje w szczególności aktywność, jaką wykazuje się kandydat po uzyskaniu stopnia doktora (wg

pkt. 12 poniżej).

12. Szczegółne wymagania dla kandydata do awansu na stanowisko *adiunkta* obejmują **aktywności po złożeniu wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie nadania stopnia naukowego na radzie naukowej**, w tym:

*dorobek naukowy:*

- a) w przypadku kandydata *ze stopniem doktora habilitowanego*: autorstwo lub wiodące współautorstwo – jako pierwszy autor lub autor korespondencyjny minimum 1 publikacji, która ukazała się po ostatnim awansie w czasopismach z 3 najwyżej punktowanych zakresów według wykazu właściwego Ministra;
- b) w przypadku kandydata *ze stopniem doktora*: wybitne osiągnięcia (tj. autorstwo lub wiodące współautorstwo – jako pierwszy autor lub autor korespondencyjny **minimum 1 publikacji**, która ukazała się w czasopismach z 3 najwyżej punktowanych zakresów według wykazu właściwego Ministra lub autorstwo lub współautorstwo minimum 2 monografii w wydawnictwach z poziomu II wg aktualnie obowiązującego wykazu wydawnictw publikujących recenzowane monografie naukowe).

#### §4

##### [Stanowisko profesora instytutu]

- 1. Zatrudnienie osoby na stanowisku *profesora instytutu* związane jest z oczekiwaniem utworzenia przez nią zespołu badawczego rozwijającego tematykę naukową uznawaną za istotną dla IFR PAN oraz aktywności dydaktycznej w kształtowaniu młodej kadry naukowej.
- 2. Do podstawowego dorobku kandydata na *profesora instytutu* wlicza się poniższe osiągnięcia zgodnie z §1 ust. 9 pkt. a):

*dorobek naukowy:*

- a) w przypadku kandydata *ze stopniem doktora habilitowanego*: autorstwo lub współautorstwo publikacji w czasopismach z 2 najwyżej punktowanych zakresów według wykazu właściwego Ministra lub autorstwo lub autorstwo lub współautorstwo minimum 2 monografii w wydawnictwach z poziomu II wg aktualnie obowiązującego wykazu wydawnictw publikujących recenzowane monografie naukowe);
- b) potwierdzony pobyt lub pobyty badawcze w zagranicznych ośrodkach naukowych, trwające łącznie co najmniej trzy miesiące lub aktywny (wygłoszenie referatu w języku obcym) udział w co najmniej 4 konferencjach międzynarodowych, a także potwierdzone doświadczenie w kierowaniu projektami naukowymi lub B+R, z budżetem powyżej 100 tys. zł;
- c) w przypadku kandydata *ze stopniem doktora*: wybitne osiągnięcia (tj. autorstwo lub wiodące współautorstwo publikacji, które ukazały się w czasopismach z najwyżej punktowanych zakresów według wykazu właściwego Ministra lub autorstwo lub współautorstwo minimum 4 monografii w wydawnictwach z poziomu II wg aktualnie obowiązującego wykazu wydawnictw publikujących recenzowane monografie naukowe) oraz doświadczenie w kierowaniu projektami strategicznymi lub zadaniami badawczymi w projektach strategicznych (określonych w polityce naukowej państwa);

*dorobek organizacyjny:*

pełnienie funkcji kierowniczej, o których mowa w Statucie IFR PAN lub spełnienie co najmniej 3 innych wymagań w zakresie dorobku, o którym mowa w §1 ust. 9 pkt. b) ii-vi;

*dorobek dydaktyczny:*

aktywność w kształtowaniu młodej kadry naukowej (w zależności od posiadanych uprawnień np. sprawowanie opieki nad doktorantem poprzez pełnienie funkcji promotora/promotorów).

3. Na stanowisku *profesora instytutu* można zatrudnić lub awansować na to stanowisko osobę, która posiada stopień doktora habilitowanego lub tytuł profesora, a w przypadku osoby na stałe zamieszkującej za granicą - co najmniej stopień doktora.
4. Przy zatrudnianiu na stanowisku *profesora instytutu* cudzoziemca lub obywatela polskiego, który stopień lub tytuł naukowy w dziedzinie nauki uzyskał za granicą, można odstąpić od wymagań określonych w ust. 3 powyżej w zgodności z art. 89 oraz art. 91 Ustawy o PAN.
5. Stosunek pracy na stanowisku *profesora instytutu* nawiązuje się na podstawie mianowania albo umowy o pracę. Na podstawie mianowania zatrudnia się wyłącznie osobę posiadającą tytuł profesora i spełniającą wymogi tożsame z wymogami dla kandydatów, z którymi stosunek pracy na stanowisku *profesora instytutu* nawiązuje się na podstawie umowy o pracę.
6. Wyłącznie na podstawie umowy o pracę można zatrudnić osobę, która:
  - a) posiada ustalone prawo do emerytury lub renty;
  - b) jest zatrudniona w jednostce naukowej PAN w niepełnym wymiarze czasu pracy;
  - c) jest zatrudniona na podstawie mianowania w innym podmiocie, o którym mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1, 2 i 4–8 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.
7. Stosunek pracy z innymi pracownikami naukowymi niż określeni w ust. 3 powyżej nawiązuje się przez zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony lub na czas określony, niezbędny do wykonania określonego zadania badawczego.
8. Mianowania na stanowisko *profesora instytutu* dokonuje Prezes PAN, na wniosek dyrektora IFR PAN, po uzyskaniu opinii RN IFR PAN.
9. W umowie o pracę na stanowisku *profesora instytutu* wskazuje się zakres i formę wymaganego podnoszenia kwalifikacji zawodowych.
10. Pracownik zatrudniony na stanowisku *profesora instytutu* podlega ocenie okresowej, dokonywanej przez RN IFR PAN, nie rzadziej niż raz na 4 lata od daty zatrudnienia na danym stanowisku. Zasady i tryb oceny okresowej działalności naukowej pracownika określają odrębne, aktualne przepisy wewnętrzne IFR PAN.
11. Przepisu z ust. 10 powyżej nie stosuje się, w przypadku zatrudnienia pracownika naukowego na czas określony:
  - a) skierowanego do pracy na podstawie umowy zawartej z zagraniczną instytucją naukową,
  - b) 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,

- c) na tym samym stanowisku, jeżeli poprzednia umowa o pracę była zawarta na czas nie krótszy niż trzy lata.
12. W przypadku awansu *adiunkta*, który uzyskał stopień doktora habilitowanego, wniosek o awans na stanowisko *profesora instytutu* składa kandydat do awansu. Wniosek kandydata musi być poparty przez bezpośredniego przełożonego. Wniosek opiniowany jest przez Komisję RN ds. Rozwoju Kadry Naukowej IFR i poddawany pod głosowanie RN IFR PAN. Decyzję o zatrudnieniu na stanowisku *profesora instytutu* podejmuje dyrektor IFR PAN.
13. Podstawą awansowania *adiunkta*, który uzyskał stopień doktora habilitowanego, jest znaczący dorobek w zakresie działalności naukowej, wdrożeniowej i organizacyjnej, właściwy do zakresu obowiązków określonego dla danej grupy pracowników. Informacje o dorobku powinny również uwzględniać uzyskane nagrody i wyróżnienia. O awansie decyduje w szczególności aktywność, jaką wykazuje się kandydat po uzyskaniu stopnia doktora habilitowanego (wg pkt 15 poniżej).
14. Szczególne wymagania dla kandydata do awansu na stanowisko *profesora instytutu* obejmują **aktywności po złożeniu wniosku o wszczęcie postępowania w sprawie nadania stopnia naukowego doktora habilitowanego do Rady Doskonałości Naukowej**, w tym:
- dorobek naukowy:*
- a) w przypadku kandydata ze stopniem *doktora habilitowanego*: autorstwo bądź wiodące współautorstwo – jako pierwszy autor lub autor korespondencyjny **minimum 2 prac**, które ukazały się w czasopismach z 2 najwyżej punktowanych zakresów według wykazu właściwego Ministra lub autorstwo lub współautorstwo minimum 4 monografii w wydawnictwach z poziomu II wg aktualnie obowiązującego wykazu wydawnictw publikujących recenzowane monografie naukowe);
- b) w przypadku kandydata ze stopniem *doktora*: wybitne osiągnięcia po ostatnim awansie (tj. autorstwo bądź wiodące współautorstwo jako pierwszy autor lub autor korespondencyjny **minimum 4 prac**, które ukazały się w czasopismach z najwyżej punktowanego zakresu według wykazu właściwego Ministra lub autorstwo lub współautorstwo minimum 4 monografii w wydawnictwach z poziomu II wg aktualnie obowiązującego wykazu wydawnictw publikujących recenzowane monografie naukowe) oraz kierowanie projektami strategicznymi lub zadaniami badawczymi w projektach strategicznych (określonych w polityce naukowej państwa).

## §5

### [Stanowisko *profesora*]

1. Zatrudnienie na stanowisku *profesora* stanowi wyraz wysokiej oceny dorobku i pozycji naukowej danej osoby oraz oczekiwania aktywnego udziału w rozwoju IFR PAN poprzez reprezentowaną tematykę badawczą, jak również poprzez kontynuowanie pracy naukowej na poziomie międzynarodowym i zaangażowanie w rozwój młodej kadry naukowej.
2. Do podstawowego dorobku kandydata na stanowisko *profesora* wlicza się poniższe osiągnięcia zgodnie z §1 ust. 9 pkt. a):

*dorobek naukowy:*

a) w przypadku kandydata z tytułem profesora: autorstwo bądź współautorstwo publikacji w czasopiśmie z 2 najwyższych punktowanych zakresów według wykazu właściwego Ministra lub autorstwo lub współautorstwo minimum 2 monografii w wydawnictwach z poziomu II wg aktualnie obowiązującego wykazu wydawnictw publikujących recenzowane monografie naukowe), potwierdzony pobyt lub pobyty badawcze w zagranicznych ośrodkach naukowych, trwające łącznie co najmniej trzy miesiące lub aktywny (wygłoszenie referatu w języku obcym) udział w co najmniej 5 konferencjach międzynarodowych, a także potwierdzone doświadczenie w kierowaniu projektami naukowymi lub B+R, z budżetem powyżej 100 tys. zł;

b) w przypadku kandydata ze stopniem *doktora*: wybitne osiągnięcia (tj. autorstwo bądź wiodące współautorstwo minimum 4 publikacji, które ukazały się w czasopiśmie z najwyższej punktowanej grupy według wykazu właściwego Ministra lub autorstwo lub współautorstwo minimum 4 monografii w wydawnictwach z poziomu II wg aktualnie obowiązującego wykazu wydawnictw publikujących recenzowane monografie naukowe) oraz doświadczenie w kierowaniu projektami strategicznymi lub zadaniami badawczymi w projektach strategicznych (określonych w polityce naukowej państwa);

*dorobek organizacyjny:*

pełnienie funkcji kierowniczej, o których mowa w Statucie IFR PAN lub spełnienie co najmniej 4 innych wymagań w zakresie dorobku, o którym mowa w §1 ust. 9 pkt. b) ii-vi;

*dorobek dydaktyczny:*

aktywność w kształtowaniu młodej kadry naukowej (w zależności od posiadanych uprawnień np. sprawowanie opieki nad doktorantem poprzez pełnienie funkcji promotora/promotorów).

3. Na stanowisku *profesora* można zatrudnić lub awansować na to stanowisko osobę, która posiada tytuł profesora, a w przypadku osoby na stałe zamieszkującej za granicą - co najmniej stopień doktora.
4. Przy zatrudnianiu na stanowisku *profesora* cudzoziemca lub obywatela polskiego, który stopień naukowy lub tytuł w dziedzinie nauki uzyskał za granicą, można odstąpić od wymagań określonych w ust. 3 powyżej w zgodności z art. 89 oraz art. 91 Ustawy o PAN.
5. Stosunek pracy na stanowisku *profesora* nawiązuje się na podstawie mianowania albo umowy o pracę.
6. Na podstawie mianowania zatrudnia się wyłącznie osobę posiadającą tytuł profesora i spełniającą wymogi tożsame z wymogami dla kandydatów, z którymi stosunek pracy na stanowisku *profesora* nawiązuje się na podstawie umowy o pracę.
7. Wyłącznie na podstawie umowy o pracę można zatrudnić osobę, która:
  - 1) posiada ustalone prawo do emerytury lub renty;
  - 2) jest zatrudniona w jednostce naukowej PAN w niepełnym wymiarze czasu pracy;
  - 3) jest zatrudniona na podstawie mianowania w innym podmiocie, o którym mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1, 2 i 4–8 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.
8. Stosunek pracy z innymi pracownikami naukowymi niż określani w ust. 4 powyżej

nawiązuje się przez zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony lub na czas określony, niezbędny do wykonania określonego zadania badawczego.

9. Mianowania na stanowisko *profesora* dokonuje Prezes PAN, na wniosek dyrektora IFR PAN, po uzyskaniu opinii RN IFR PAN.
10. W umowie o pracę na stanowisku profesora wskazuje się zakres i formę wymaganego podnoszenia kwalifikacji zawodowych.
11. Pracownik zatrudniony na stanowisku profesora podlega ocenie okresowej, dokonywanej przez RN IFR PAN, nie rzadziej niż raz na 4 lata od daty zatrudnienia na danym stanowisku. Zasady i tryb oceny okresowej działalności naukowej pracownika określają odrębne, aktualne przepisy wewnętrzne IFR PAN.
12. Przepisu z ust. 11 powyżej nie stosuje się, w przypadku zatrudnienia pracownika naukowego na czas określony:
  - a) skierowanego do pracy na podstawie umowy zawartej z zagraniczną instytucją naukową,
  - b) 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,
  - c) na tym samym stanowisku, jeżeli poprzednia umowa o pracę była zawarta na czas nie krótszy niż trzy lata.
13. W przypadku awansu *profesora instytutu*, który uzyskał tytuł profesora, wniosek o awans na stanowisko *profesora* składa kandydat do awansu. Wniosek kandydata musi być poparty przez bezpośredniego przełożonego. Wniosek opiniowany jest przez Komisję RN ds. Rozwoju Kadry Naukowej IFR i poddawany pod głosowanie RN IFR PAN. Decyzję o zatrudnieniu na stanowisku *profesora* podejmuje dyrektor IFR PAN.
14. Podstawą awansowania *profesora instytutu*, który uzyskał tytuł profesora, jest znaczący dorobek w zakresie działalności naukowej, wdrożeniowej i organizacyjnej, właściwy do zakresu obowiązków określonego dla danej grupy pracowników. Informacje o dorobku powinny również uwzględniać uzyskane nagrody i wyróżnienia. O awansie decyduje w szczególności aktywność, jaką wykazuje się kandydat po uzyskaniu tytułu profesora (wg pkt 15 poniżej).
15. Szczególne wymagania dla kandydata do awansu na stanowisko *profesora* obejmują **aktywności po złożeniu wniosku w sprawie nadania tytułu naukowego do Rady Doskonałości Naukowej**, w tym:  
*dorobek naukowy*:
  - a) w przypadku kandydata z tytułem profesora: autorstwo bądź wiodące współautorstwo – jako pierwszy autor bądź autor korespondencyjny minimum 2 prac, które ukazały się w czasopiśmie z 2 najwyższych punktowanych zakresów według wykazu właściwego Ministra lub autorstwo lub współautorstwo minimum 2 monografii w wydawnictwach z poziomu II wg aktualnie obowiązującego wykazu wydawnictw publikujących recenzowane monografie naukowe);
  - b) w przypadku kandydata ze stopniem doktora: wybitne osiągnięcia po ostatnim awansie (tj. autorstwo bądź wiodące współautorstwo – jako pierwszy autor bądź autor

korrespondencyjny minimum 4 prac, które ukazały się w czasopiśmie z najwyższej punktowanego zakresu według wykazu właściwego Ministra lub autorstwo lub współautorstwo minimum 4 monografii w wydawnictwach z poziomu II wg aktualnie obowiązującego wykazu wydawnictw publikujących recenzowane monografie naukowe) oraz kierowanie projektami strategicznymi lub zadaniami badawczymi w projektach strategicznych (określonych w polityce naukowej państwa).

## §6

### **[Procedowanie w postępowaniach w przypadku awansu]**

1. Wniosek o awans na stanowisko naukowe składa kandydat. Do wniosku kandydata dołączana jest opinia kierownika zakładu IFR PAN lub dyrektora IFR PAN, gdy awans dotyczy kierownika zakładu, w którym zatrudniony jest pracownik.
2. Wniosek kandydata wraz z pozytywną opinią kierownika zakładu IFR PAN jest następnie opiniowany przez Komisję RN ds. Rozwoju Kadry Naukowej IFR (dalej Komisji) i poddawany głosowaniu przez RN IFR PAN.
3. W sytuacji, kiedy opiniowana jest kandydatura na stanowisko *profesora*, Komisja poszerzana jest dodatkowo o 3 profesorów będących członkami RN IFR PAN.
4. Kandydat do awansu przygotowuje we wniosku o awans materiały w formie plików PDF które zawierają:
  - a) kopię dokumentu potwierdzającego posiadanie wymaganego na danym stanowisku stopnia lub tytułu naukowego;
  - b) zgodny z wymaganiami do poszczególnych stanowisk dorobek publikacyjny i organizacyjny;
  - c) koncepcję i zakres proponowanych przez kandydata badań.
5. W przypadku pozytywnej opinii Komisji wniosek jest przedstawiany i dyskutowany na posiedzeniu RN IFR PAN.
6. Warunkiem awansu jest uzyskanie przez kandydata pozytywnej opinii wydanej w formie uchwały RN IFR PAN.
7. Decyzję o zatrudnieniu na danym stanowisku podejmuje dyrektor IFR PAN na podstawie uchwały RN IFR PAN.

## §7

### **[Procedowanie w postępowaniach w przypadku mianowania]**

1. Wniosek o mianowanie na stanowisko naukowe *profesora instytutu* lub *profesora* składa kandydat. Do wniosku kandydata dołączana jest opinia kierownika zakładu IFR PAN lub dyrektora IFR PAN, gdy awans dotyczy kierownika zakładu, w którym zatrudniony jest pracownik.
2. Wniosek kandydata o mianowanie na stanowisko naukowe *profesora instytutu* lub *profesora* wraz z pozytywną opinią kierownika zakładu IFR PAN jest następnie opiniowany przez Komisję Rady Naukowej ds. Rozwoju Kadry Naukowej IFR (dalej Komisji) i poddawany głosowaniu przez RN IFR PAN.
3. W sytuacji, kiedy opiniowana jest kandydatura na stanowisko *profesora*, Komisja

poszerzana jest dodatkowo o 3 profesorów będących członkami RN IFR PAN.

4. Kandydat do mianowania na stanowisko naukowe *profesora instytutu* lub *profesora* przygotowuje we wniosku o awans materiały w formie plików PDF, które zawierają:
  - a) kopię dokumentu potwierdzającego posiadanie wymaganego na danym stanowisku stopnia lub tytułu naukowego;
  - b) zgodny z wymaganiami do poszczególnych stanowisk dorobek publikacyjny i organizacyjny;
  - c) koncepcję i zakres proponowanych przez kandydata badań.
5. W przypadku pozytywnej opinii Komisji wniosek jest przedstawiany i dyskutowany na posiedzeniu RN IFR PAN.
6. Warunkiem mianowania jest uzyskanie przez kandydata pozytywnej opinii w formie uchwały RN IFR PAN.
7. Decyzję o skierowaniu wniosku o mianowanie na danym stanowisku podejmuje dyrektor IFR PAN na podstawie opinii w formie uchwały RN IFR PAN.
8. Dyrektor kieruje wniosek o mianowanie na stanowisko *profesora instytutu* lub *profesora* do Prezesa PAN.

## §8

### **[Procedowanie w postępowaniach w przypadku rozwiązania stosunku pracy z mianowanym pracownikiem naukowym]**

1. Warunki, na jakich stosunek pracy mianowanego pracownika naukowego może ulec rozwiązaniu lub wygaśnięciu z mocy prawa, regulują odpowiednio aktualne przepisy art. 101 i art.102 Ustawy o PAN.
2. Rozwiązania stosunku pracy z mianowanym pracownikiem naukowym dokonuje Prezes PAN.

## §9

### **[Zasady ogólne dotyczące zatrudnienia w IFR PAN na wszystkich stanowiskach naukowych]**

1. Podjęcie przez pracownika naukowego zatrudnionego w IFR PAN jako podstawowym miejscu pracy dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy lub prowadzenie działalności gospodarczej bez uzyskania wcześniejszej zgody dyrektora IFR PAN stanowi podstawę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem.
2. Dyrektor IFR PAN może podejmować dodatkowe zatrudnienie w ramach stosunku pracy lub prowadzić działalność gospodarczą za zgodą Prezesa PAN. Wykonywanie przez dyrektora zatrudnienia w ramach stosunku pracy lub prowadzenie działalności gospodarczej bez zgody Prezesa PAN powoduje odwołanie z funkcji dyrektora IFR PAN.
3. Zasady określone w ust. 1 i 2 nie mają zastosowania do pracowników naukowych podejmujących zatrudnienie w ramach stosunku pracy:
  - a) w następujących urzędach:
    - i. Kancelarii Sejmu,

- ii. Kancelarii Senatu,
  - iii. Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej,
  - iv. Sądzie Najwyższym,
  - v. Kancelarii Trybunału Konstytucyjnego,
  - vi. Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich,
  - vii. Biurze Rzecznika Praw Dziecka,
  - viii. Biurze Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców,
  - ix. Biurze Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji,
  - b) Urzędzie Prokuraturii Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej w sprawach nieuregulowanych w odrębnych przepisach,
    - i. Krajowym Biurze Wyborczym,
    - ii. regionalnych izbach obrachunkowych,
    - iii. Urzędzie Ochrony Danych Osobowych,
  - c) Instytucie Pamięci Narodowej - Komisji Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu,
    - i. Kancelarii Prezesa Rady Ministrów,
    - ii. urzędach ministrów i przewodniczących komitetów wchodzących w skład Rady Ministrów oraz urzędach centralnych organów administracji rządowej,
    - iii. Rządowym Centrum Legislacji,
  - d) w instytucjach kultury,
  - e) w Kancelarii PAN, korporacji uczonych i organach PAN.
4. Wypowiedzenia stosunku pracy dokonuje dyrektor IFR PAN, a odwołania z funkcji dokonuje Prezes PAN.
  5. W IFR PAN może być zatrudniona osoba nieposiadająca obywatelstwa polskiego bez konieczności uzyskania zezwolenia wojewody.
  6. W IFR PAN nie może powstać stosunek bezpośredniej podległości służbowej między małżonkami oraz osobami pozostającymi ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie lub powinowactwa pierwszego stopnia oraz w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli.