

Regulamin przeprowadzania konkursów i zatrudniania na stanowiska naukowe w Instytucie Genetyki Roślin Polskiej Akademii Nauk

1. Regulamin przeprowadzania konkursów i zatrudniania na stanowiska naukowe w Instytucie Genetyki Roślin Polskiej Akademii Nauk (zwany dalej „Regulaminem”) został przygotowany w oparciu o następujące akty prawne:
 - 1) ustawę z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. z 2010 r., Nr 96 poz. 619, z późn. zm.);
 - 2) Statut Instytutu Genetyki Roślin Polskiej Akademii Nauk.
2. W Regulaminie uwzględniono również zasady zawarte w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (Rekomendacja Komisji Europejskiej nr 2005/251/EC z 11 marca 2005 r.).

Preambuła

1. Przy wyborze kandydatów Instytut Genetyki Roślin Polskiej Akademii Nauk, zwany dalej Instytutem, kieruje się zasadami zawartymi w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.
2. Instytut uważa, że doskonałość w prowadzeniu badań naukowych, samodzielność naukowa i mobilność są głównymi wskaźnikami, którymi należy się kierować przy wyborze kandydatów.
3. Instytut ceni doświadczenie zdobywane przez kandydatów w innych dyscyplinach naukowych oraz w innych sektorach gospodarki.
4. Instytut ocenia dorobek naukowy wynikający z efektywnej liczby lat przepracowanych w nauce.
5. Przy ocenie i wyborze kandydata Instytut przedkłada osiągnięcia naukowe kandydata nad reputację jego przełożonych i instytucji naukowych, w których pracował naukowo.

§ 1.

Przepisy Regulaminu określają sposób i tryb postępowania przy zatrudnianiu pracowników naukowych na stanowiskach:

- 1) profesora;
- 2) profesora IGR PAN;
- 3) adiunkta;
- 4) asystenta.

§ 2.

1. Na stanowisku profesora można zatrudnić tylko osobę, która posiada tytuł profesora.
2. Na stanowisku profesora IGR PAN można zatrudnić osobę, która posiada co najmniej stopień doktora habilitowanego, a w przypadku osoby na stałe zamieszkującej za granicą – co najmniej stopień doktora oraz osiągnięcia naukowe wymienione w załączniku 1, rozdział II w punkcie 2.
3. Na stanowisku adiunkta można zatrudnić osobę, która posiada co najmniej stopień naukowy doktora.

4. Na stanowisku asystenta można zatrudnić osobę, która posiada co najmniej tytuł zawodowy magistra lub równorzędny.
5. Przy zatrudnieniu na stanowisku, o którym mowa w ustępie 1-3 niniejszego paragrafu, cudzoziemca lub obywatela polskiego, który stopień naukowy lub tytuł w dziedzinie nauki uzyskał za granicą, można odstąpić od wymagań określonych w ust. 1-3 niniejszego paragrafu.
6. Przy zatrudnieniu na stanowisku, o którym mowa w ust. 4 niniejszego paragrafu, cudzoziemca lub obywatela polskiego, który uzyskał za granicą co najmniej tytuł zawodowy, można odstąpić od wymagań określonych w ust. 4 niniejszego paragrafu

§ 3.

Osoby ubiegające się o zatrudnienie na poszczególnych stanowiskach naukowych w Instytucie powinny spełniać, ustalone przez Radę Naukową, kryteria dotyczące dorobku naukowego, które są zawarte w załączniku nr 1 do niniejszego Regulaminu.

§ 4.

1. Zatrudnienie pracownika naukowego poprzedzone jest konkursem, z zastrzeżeniem ust. 2 niniejszego paragrafu.
2. Postępowania konkursowe nie przeprowadza się w następujących przypadkach:
 - 1) awansu pracownika naukowego Instytutu, związanego z uzyskiwaniem kolejnych stopni naukowych i tytułu naukowego;
 - 2) zatrudnienia na czas określony pracownika naukowego:
 - 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;
 - b) na tym samym stanowisku, jeżeli poprzednia umowa o pracę była zawarta na czas nie krótszy niż trzy lata.
3. Zatrudnienie pracownika naukowego finansowane w trybie konkursowym ze środków finansowych na naukę lub środków finansowych pochodzących z Unii Europejskiej lub innych podmiotów przyznających grant może odbywać się według odmiennych zasad od przedstawionych w niniejszym Regulaminie, jeśli instytucja finansująca wymaga odmiennego trybu przeprowadzenia konkursu bądź też odmienny tryb postępowania wynika z innych dokumentów związanych z tym źródłem finansowania.

§ 5.

1. Wszczęcie postępowania konkursowego na stanowisko naukowe w Instytucie może nastąpić na wniosek kierownika zakładu lub kierownika projektu skierowany do dyrektora Instytutu lub z inicjatywy dyrektora.
2. Wniosek o wszczęcie postępowania konkursowego na stanowisko naukowe powinien być zgodny z Zarządzeniem nr 18/2019 Dyrektora Instytutu Genetyki Roślin Polskiej Akademii Nauk z dnia 8 listopada 2019 r. w sprawie trybu poszukiwania kandydatów na stanowiska naukowe w Instytucie.
3. Decyzję o ogłoszeniu konkursu na stanowisko naukowe w Instytucie i składzie komisji konkursowej podejmuje dyrektor.

4. Ogłoszenie o konkursie powinno zawierać w szczególności informację o:
 - 1) jednostce organizacyjnej Instytutu (zakład, zespół), w której osoba wyłoniona w drodze konkursu miałaby zostać zatrudniona wraz ze wskazaniem stanowiska;
 - 2) badaniach naukowych, projekcie, w których kandydat miałby uczestniczyć;
 - 3) wymaganiach stawianych kandydatom w zakresie wykształcenia, posiadanego stopnia naukowego lub tytułu naukowego, dyscypliny i specjalności naukowej;
 - 4) wykazie dokumentów, które kandydat powinien załączyć do zgłoszenia konkursowego;
 - 5) kryteriach oceny kandydatów;
 - 6) terminie składania dokumentów konkursowych i terminie rozstrzygnięcia konkursu;
 - 7) planowanym okresie zatrudnienia w Instytucie;
 - 8) wysokości wynagrodzenia oraz źródle finansowania wynagrodzenia pracownika;
 - 9) ochronie danych osobowych.

§ 6.

Ogłoszenie o konkursie podawane jest do publicznej wiadomości na stronie podmiotowej w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP) ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki, na stronie internetowej Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców przeznaczonym do publikacji ofert pracy naukowców, na stronie internetowej i stronie BIP Instytutu lub stronach innych podmiotów, wskazanych przez dyrektora Instytutu.

§ 7.

1. Postępowanie konkursowe na stanowisko profesora i profesora IGR PAN przeprowadza Komisja ds. Rozwoju Kadry Naukowej Rady Naukowej IGR PAN, z zastrzeżeniem postanowień par. 4 ust. 3 niniejszego Regulaminu oraz ust. 2 niniejszego paragrafu.
2. Wstępnej oceny kandydatów na stanowisko profesora i profesora IGR PAN dokonuje komisja konkursowa powołana przez dyrektora Instytutu.
3. Komisja konkursowa, o której mowa w ust. 2 niniejszego paragrafu składa się z co najmniej pięciu samodzielnych pracowników, w skład której wchodzi, jako członkowie stali:
 - a) zastępca dyrektora ds. naukowych – przewodniczący komisji,
 - b) kierownik zakładu, w którym ma być zatrudniony kandydat (nie dotyczy zatrudnienia do nowo tworzonego zakładu),
 - c) wskazany przez dyrektora członek komisji ds. Rozwoju Kadry Naukowej Rady Naukowej IGR PAN, będący jednocześnie samodzielnym pracownikiem naukowym Instytutu,
 - d) inni samodzielni pracownicy naukowcy powołani przez dyrektora.
4. Komisja konkursowa, o której mowa w ust. 2 niniejszego paragrafu sporządza z przebiegu postępowania konkursowego protokół, zawierający opis przebiegu procedury oraz listę rankingową wraz z uzasadnieniem.
5. Przewodniczący komisji konkursowej, o której mowa w ust. 2 niniejszego paragrafu powiadamia niezwłocznie Przewodniczącego Komisji ds. Rozwoju Kadry Naukowej Rady Naukowej IGR PAN o zakończeniu wstępnej oceny kandydatów i przekazuje protokół wraz z dokumentacją konkursową.

6. Komisja konkursowa niezwłocznie informuje każdego kandydata niewybranego do uczestniczenia w dalszej procedurze o braku akceptacji jego zgłoszenia, podając przyczynę. Wyniki konkursu wysyłane są pocztą elektroniczną, indywidualnie do każdego kandydata.
7. Komisja ds. Rozwoju Kadry Naukowej Rady Naukowej IGR PAN przeprowadza rozmowy kwalifikacyjne z kandydatami rekomendowanymi przez komisję konkursową, o której mowa w ust. 2 niniejszego paragrafu, dokonuje ostatecznej oceny i wyboru kandydata. Komisja sporządza protokół z przeprowadzonych czynności.
8. Komisja ds. Rozwoju Kadry Naukowej Rady Naukowej IGR PAN wskazuje wybranego kandydata. Na najbliższej Radzie Naukowej przewodniczący komisji lub jego zastępca przedstawia charakterystykę naukową kandydata. Członkowie Rady Naukowej Instytutu wyrażają opinię poprzez podjęcie uchwały w sprawie rekomendacji kandydata.
9. Decyzję o zatrudnieniu kandydata podejmuje dyrektor Instytutu.
10. Dyrektor ogłasza wynik konkursu na stronie internetowej Instytutu. Kandydaci otrzymują informacje o wynikach wyboru oraz decyzję dyrektora wraz z uzasadnieniem.

§ 8.

1. Postępowanie konkursowe na stanowisko adiunkta lub asystenta przeprowadza komisja konkursowa powołana przez dyrektora Instytutu.
2. Komisja konkursowa, o której mowa w ust.1 niniejszego paragrafu składa się co najmniej z trzech samodzielnych pracowników Instytutu, w skład której wchodzi:
 - 1) zastępca dyrektora ds. naukowych lub inny wskazany przez niego samodzielny pracownik naukowy,
 - 2) kierownik zakładu, w którym ma zostać zatrudniony kandydat,
 - 3) kierownik projektu lub zespołu badawczego, w skład którego wejdzie kandydat,
 - 4) inne osoby powołane przez dyrektora Instytutu.
3. Przewodniczącym komisji konkursowej, o której mowa w ust.1 niniejszego paragrafu jest każdorazowo kierownik projektu lub zespołu badawczego, w skład którego wejdzie wybrany w drodze konkursu kandydat.
4. Przewodniczący komisji konkursowej zaprasza wybranych kandydatów na rozmowę kwalifikacyjną.
5. Rozmowa kwalifikacyjna prowadzona jest w Instytucie lub przez komunikator internetowy.
6. Komisja dokonuje oceny kandydatów na podstawie złożonych dokumentów oraz rozmowy kwalifikacyjnej.
7. Komisja konkursowa niezwłocznie informuje kandydatów nie wybranych na listę rankingową o przyczynach braku akceptacji ich zgłoszenia, jednocześnie powiadamiając o mocnych i słabych stronach złożonych wniosków. Wyniki konkursu wysyłane są pocztą elektroniczną, indywidualnie do każdego kandydata.

8. Ocena kandydata z listy rankingowej dokonywana jest na podstawie dorobku naukowego, innej działalności naukowo-badawczej kandydata. Kandydat powinien spełniać wymogi opisane w **załączniku 1** do niniejszego Regulaminu.
9. Komisja konkursowa, o której mowa w ust. 1 niniejszego paragrafu, po przeprowadzeniu postępowania konkursowego przedstawia dyrektorowi Instytutu kandydaturę lub kandydatury do zatrudnienia, przedstawiając protokół z przeprowadzonego postępowania konkursowego wraz z protokołem zawierającym listę rankingową kandydatów.
10. Komisja konkursowa niezwłocznie informuje każdego niewybranego kandydata z listy rankingowej oraz podaje przyczyny tej decyzji.
11. Ostateczne wyniki konkursu wysyłane są pocztą elektroniczną, indywidualnie do każdego kandydata.
12. Decyzję o zatrudnieniu kandydata podejmuje dyrektor Instytutu.
13. Dyrektor ogłasza wynik konkursu na stronie internetowej i stronie BIP Instytutu i powiadamia kandydatów z listy rankingowej o wynikach postępowania konkursowego z uzasadnieniem jak w punkcie 7. W każdym zawiadomieniu komisja podaje przyczynę podjętej decyzji.
14. Wyniki konkursu wysyłane są pocztą elektroniczną, indywidualnie do każdego kandydata, z prośbą o potwierdzenie otrzymania informacji. W przypadku braku potwierdzenia w ciągu tygodnia po pierwszym powiadomieniu ponawia się informację drogą elektroniczną.
15. Na najbliższym posiedzeniu Rady Naukowej Instytutu Przewodniczący komisji przedstawia życiorys naukowy kandydata.
16. W przypadku, gdy kandydat wskazany przez komisję konkursową, o której mowa w ust.1 niniejszego paragrafu zrezygnuje z zatrudnienia, dyrektor dokonuje wyboru innego kandydata z listy rankingowej a uprzednio wybrany kandydat otrzymuje powiadomienie o rezygnacji z jego kandydatury.

§ 9.

W przypadku braku zgłoszeń lub gdy żaden z kandydatów zgłoszonych w postępowaniu konkursowym nie uzyska pozytywnej opinii komisji konkursowej lub dyrektora ogłaszany jest nowy konkurs na to samo stanowisko naukowe. Nowy konkurs może być ogłoszony na odmiennych zasadach finansowych i merytorycznych.

§ 10.

1. Oceny dorobku naukowego pracowników naukowych Instytutu, zatrudnianych w drodze awansu, związanego z uzyskaniem kolejnych stopni naukowych dokonuje na wniosek dyrektora Instytutu, Komisja ds. Rozwoju Kadry Naukowej Rady Naukowej IGR PAN i przedstawia Radzie do zaopiniowania.
2. Decyzję o zatrudnieniu kandydata podejmuje dyrektor Instytutu.

§ 11.

Regulamin przeprowadzenia konkursów i zatrudniania na stanowiska naukowe w Instytucie Genetyki Roślin Polskiej Akademii Nauk w Poznaniu uchwalony przez Radę Naukową w dniu 27 lutego 2018 r. (uchwała Rady Naukowej z 2018 r. nr 6/XII/2018) traci moc.

§ 12.

Regulamin wchodzi w życie z dniem uchwalenia przez Radę Naukową Instytutu Genetyki Roślin Polskiej Akademii Nauk.

Sekretarz Rady

Przewodnicząca Rady Naukowej

dr Dariusz Kruszka

prof. dr hab. Zofia Szweykowska-Kulińska, czł. koresp. PAN

do Regulaminu przeprowadzania konkursów i zatrudniania na stanowiska naukowe w Instytucie Genetyki Roślin PAN (uchwała Rady Naukowej IGR PAN nr 6/IV//2023 z dnia 22 listopada 2023 r.)

Kryteria dotyczące dorobku naukowego kandydatów ubiegających się o zatrudnienie na stanowiskach naukowych w Instytucie Genetyki Roślin Polskiej Akademii Nauk w Poznaniu

Rozdział I.

Zatrudnienie na stanowisku profesora

1. Na stanowisku profesora w ramach awansu zatrudnia się osobę, która posiada tytuł profesora.
2. Kandydat ubiegający się o zatrudnienie na stanowisku profesora w ramach konkursu powinien:
 - a) posiadać tytuł profesora;
 - b) mieć dorobek naukowy wyrażony oryginalnymi pracami naukowymi opublikowanymi w czasopismach znajdujących się w bazie Journal Citation Reports (JCR) o sumarycznej wartości współczynnika wpływu Impact Factor (IF) co najmniej 25,0;
 - c) być pierwszym bądź korespondencyjnym autorem co najmniej w 15 pracach opublikowanych w czasopismach znajdujących się w bazie JCR;
 - d) mieć liczbę cytowań publikacji (bez autocytowań) – co najmniej 150 i wskaźnik Hirscha – co najmniej 8;
 - e) być promotorem w co najmniej jednym zakończonym przewodzie doktorskim;
 - f) być kierownikiem co najmniej trzech zakończonych lub trwających projektów badawczych albo zadań/pakietów badawczych w projektach realizowanych przez krajowe konsorcja naukowo-przemysłowe lub konsorcja międzynarodowe.
3. Przy ocenie brane również będą pod uwagę inne formy aktywności naukowej, w tym: patenty i zgłoszenia patentowe, aktywna współpraca naukowa krajowa i międzynarodowa, publikacja książek i monografii, organizacja i aktywny udział w konferencjach, warsztatach i seminariach naukowych, działalność dydaktyczna i popularyzatorska.

Rozdział II.

Zatrudnienie na stanowisku profesora IGR PAN

1. Na stanowisku profesora IGR PAN można zatrudnić osobę, która posiada stopień doktora habilitowanego lub tytuł profesora, a w przypadku osoby na stałe zamieszkującej za granicą – co najmniej stopień doktora oraz osiągnięcia naukowe wymienione w niniejszym załączniku i rozdziale, w punkcie 2.
2. Kandydat ubiegający się o zatrudnienie na stanowisku profesora IGR PAN powinien:
 - a) mieć dorobek naukowy wyrażony oryginalnymi pracami naukowymi opublikowanymi w czasopismach znajdujących się w bazie JCR o sumarycznej wartości współczynnika wpływu IF co najmniej 15,0;
 - b) być pierwszym bądź korespondencyjnym autorem co najmniej w 10 pracach opublikowanych w czasopismach znajdujących się w bazie JCR;
 - c) mieć liczbę cytowań publikacji (bez autocytowań) – co najmniej 100 i wskaźnik Hirscha – co najmniej 6;
 - d) być promotorem co najmniej w jednym zakończonym przewodzie doktorskim lub promotorem pomocniczym w co najmniej dwóch zakończonych przewodach doktorskich;
 - e) być kierownikiem co najmniej jednego zakończonego lub trwającego projektu badawczego albo zadania/pakietu badawczego w projektach realizowanych przez krajowe konsorcja naukowo-przemysłowe lub konsorcja międzynarodowe.
 - f) wniosek kandydata ze stopniem doktora, po wstępnym zaopiniowaniu przez komisję ds. Rozwoju Kadry Naukowej, powinien zostać oceniony przez trzech recenzentów, w tym co najmniej dwóch spoza placówki, w której jest zatrudniony kandydat i spoza Rady Naukowej tej placówki. Po uzyskaniu pozytywnych recenzji wniosku, Komisja ds. Rozwoju Kadry Naukowej IGR PAN formułuje stosowny wniosek do Rady
4. Przy ocenie brane będą również pod uwagę inne formy aktywności naukowej, w tym: patenty i zgłoszenia patentowe, aktywna współpraca naukowa krajowa i międzynarodowa, publikacje

książek i monografii, organizacja i aktywny udział w konferencjach, warsztatach i seminariach naukowych, działalność dydaktyczna i popularyzatorska.

Rozdział III.

Zatrudnienie na stanowisku adiunkta

1. Na stanowisku adiunkta można zatrudnić osobę, która posiada co najmniej stopień naukowy doktora.
2. Kandydat ubiegający się o zatrudnienie na stanowisku adiunkta powinien:
 - a) być autorem lub współautorem co najmniej trzech oryginalnych prac naukowych opublikowanych w czasopismach znajdujących się w bazie JCR o sumarycznej wartości współczynnika wpływu IF co najmniej 3,0; co najmniej w jednej pracy być pierwszym bądź korespondencyjnym autorem;
 - b) odbyć staż naukowy w ośrodku zagranicznym lub krajowym lub wykazać się zagraniczną współpracą naukową udokumentowaną co najmniej jedną publikacją z listy JCR;
 - c) wykazać się udokumentowaną dobrą znajomością języka angielskiego.
3. Przy ocenie brane będą również pod uwagę inne formy aktywności naukowej, w tym: współpraca naukowa krajowa i międzynarodowa, udział w projektach badawczych, aktywny udział w konferencjach, warsztatach i seminariach naukowych.

Rozdział IV.

Zatrudnienie na stanowisku asystenta

1. Na stanowisku asystenta można zatrudnić osobę, która posiada co najmniej tytuł zawodowy magistra lub równorzędny.
2. Kandydat ubiegający się o zatrudnienie na stanowisku asystenta powinien:
 - a) posiadać dyplom ukończenia studiów wyższych drugiego stopnia z oceną nie niższą niż dobry lub równoważną (procentową lub opisową);
 - b) wykazać się udokumentowaną dobrą znajomością języka angielskiego.
3. Przy ocenie brana będzie również pod uwagę aktywność naukowa kandydata.