

ZATWIERDZAM



WICEPREZES

Polskiej Akademii Nauk

Prof. dr hab. Stanisław Czuczwar

Warszawa, 21.09.2021

Regulamin trybu i częstotliwości przeprowadzania oceny kadry naukowej Instytutu Farmakologii im. Jerzego Maja Polskiej Akademii Nauk

(Tekst jednolity z uwzględnieniem zmian wprowadzonych uchwałami Rady Naukowej Instytutu Farmakologii im. Jerzego Maja Polskiej Akademii Nauk: nr 17/IX/13 z dnia 24.09.2013, nr 26/VIII/16 z dnia 06.12.2016, nr 30/XIV/18 z dnia 26.06.2018 oraz nr 13/XI/21 z dnia 29.06.2021 r.)

1. Ocena pracowników naukowych będzie dokonywana zgodnie z art. 96 Ustawy o Polskiej Akademii Nauk z dnia 30 kwietnia 2010 roku (Dz.U. Nr 96, poz. 619 z późn. zm.) oraz art. 265 Ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 20 lipca 2018 roku (Dz.U. 2018 poz. 1668 z późn. zm., a także Statutem Instytutu Farmakologii im. Jerzego Maja Polskiej Akademii Nauk (zwanego dalej Instytutem) i Regulaminem Rady Naukowej Instytutu.

Po zakończeniu oceny asystentów i adiunktów za okres 2016-2019 oraz profesorów za okres 2014-2019, kolejne oceny pracowników naukowych będą dokonywane co dwa lata, za okres 4 lat (będą one dotyczyły okresów: 2018-2021, 2020-2023, 2022-2025 itd.).

2. Ocena kadry naukowej nastąpi głównie w oparciu o kryteria dotyczące:

publikacji afiliowanych przy Instytucie oraz przypisanych temu Instytutowi w ocenie jednostek naukowych (prace oryginalne, prace monograficzne/przeglądowe, książki i podręczniki), patentów, grantów krajowych i zagranicznych, a także umów. Dodatkowo, będą również brane pod uwagę takie kryteria jak: działalność dydaktyczna (promotorstwo prac doktorskich i innych, opieka naukowa, popularyzacja nauki), działalność organizacyjna (udział w pracach redakcyjnych czasopism naukowych i książek, organizacja konferencji naukowych, prace w komisjach) oraz indeksy cytowań. Pracownik naukowy nie ponosi negatywnych konsekwencji osiągnięcia słabszych wyników, jeżeli jest to spowodowane zatrudnieniem przez część okresu ocenianego, dłuższymi przerwami w pracy (powyżej 4 miesięcy), do których ma ustawowe prawo (np. z tytułu urlopów rodzicielskich,

macierzyńskich, urlopów dla poratowania zdrowia, urlopów ojcowskich, wychowawczych), czy też staży naukowych, podczas których nie ma możliwości afiliowania publikacji przy instytucie itp. W takim przypadku, wymogi stawiane danemu pracownikowi zostaną proporcjonalnie zmniejszone.

Szczegółową punktację poszczególnych elementów oceny zamieszczono w załączonej Ankiecie (załącznik nr 1)

3. Po wypełnieniu Ankiety Oceny przez pracowników naukowych, Komisja ds. Kadry Naukowej opracuje zawarte w tej Ankiecie dane i przedstawi propozycje oceny (pozytywna, negatywna; z podaniem punktacji) poszczególnych pracowników Radzie Naukowej Instytutu. Ocena pozytywna może zostać przyznana w przypadku, gdy pracownik osiągnie liczbę punktacji równą 50% wartości mediany w kategorii Osiągnięcia Naukowe (publikacje plus patenty) lub sumie kategorii Osiągnięcia Naukowe i Efekty Finansowe Badań Naukowych (granty, umowy), w ocenianej grupie (oceniane grupy: I grupa asystentów, II grupa adiunktów ze stopniem naukowym doktora, III grupa adiunktów ze stopniem doktora habilitowanego, IV grupa, profesorów Instytutu i profesorów zwyczajnych). W przypadku osób zatrudnionych w wymiarze ½ etatu, ocena pozytywna może zostać przyznana gdy pracownik osiągnie liczbę punktacji równą 25% wartości mediany (w kategorii Osiągnięcia Naukowe lub sumie kategorii Osiągnięcia Naukowe i Efekty Finansowe Badań Naukowych; wg załączonej Ankiety), w ocenianej grupie. Ponadto, na końcową ocenę będzie miała wpływ aktywna Działalność Dydaktyczna i Organizacyjna, podana opisowo przez pracownika naukowego w załączonej Ankiecie oraz zweryfikowana przez Komisję ds. Kadry Naukowej. Punktacja przyznana za Działalność Dydaktyczną i Organizacyjną (łącznie) nie może przekraczać 15% wartości mediany, odnoszącej się do sumy kategorii Osiągnięcia Naukowe i Efekty Finansowe Badań Naukowych w ocenianej grupie.

Ocena negatywna wymaga uzasadnienia.

4. Ocena pozytywna z punktacją powyżej 150% wartości mediany może być podstawą przyznania Nagrody przez Dyrektora Instytutu. Dyrektor Instytutu może również zdecydować o wyciągnięciu konsekwencji wynikających z otrzymania przez pracownika naukowego dwóch kolejnych ocen negatywnych.

5. Po dokonaniu formalnej oceny przez Radę Naukową, wyniki tej oceny zostaną dostarczone ocenianym pracownikom Instytutu za potwierdzeniem odbioru. Następnie z wynikami oceny zostaną zapoznani również: Dyrektor Instytutu oraz kierownicy właściwych jednostek naukowych.

6. Od oceny działalności, wydanej przez Radę Naukową Instytutu, pracownikowi, którego dotyczy ta ocena, przysługuje odwołanie zgodnie z art. 96 ust 2 ustawy o Polskiej Akademii Nauk z dnia 30 kwietnia 2010 roku (Dz.U. nr 96, poz. 619 z późn. zm.) oraz „Regulaminem odwołań od oceny działalności zawodowej pracowników naukowych jednostek naukowych Polskiej Akademii Nauk” (Decyzja nr 1/2012 Prezesa Polskiej Akademii Nauk z dnia 16 stycznia 2012 r.). Odwołanie wnosi się w terminie do 14 dni od dnia doręczenia oceny, za pośrednictwem Rady Naukowej. Odwołanie rozpatruje Wiceprezes Polskiej Akademii Nauk, nadzorujący pracę Wydziału V Nauk Medycznych.

7. Po zatwierdzeniu treści Regulaminu przez Wiceprezesa Polskiej Akademii Nauk nadzorującego prace Wydziału V Nauk Medycznych, powyższy dokument zostanie podany do wiadomości pracowników naukowych oraz zamieszczony na stronie internetowej Instytutu (www.if-pan.krakow.pl, w zakładce „Regulaminy i Uchwały Rady Naukowej”).

Załącznik nr 1

10.09.2021
Anna Stancjko-Bolewska
Radca prawny
OL-1362

Stanisław J. Czuczmar
WICEPREZES
Polskiej Akademii Nauk
Stanisław J. Czuczmar
21.09.21