

SPOŁECZNA AKADEMIA NAUK

PROCEDURY: P-25

PROCEDURA: AWANS DLA PRACOWNIKÓW BADAWCZYCH, BADAWCZO-DYDAKTYCZNYCH ORAZ DYDAKTYCZNYCH

Cel procedury.

Celem procedury jest określenie wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do ubiegania się o awans na stanowisko profesora, profesora uczelni i adiunkta w grupie pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych, a także trybu postępowania w sprawach awansów.

Przedmiot i zakres procedury.

Przedmiotem niniejszej procedury są zasady i sposoby postępowania przy:

- awansowaniu pracowników na stanowiska,
- dostarczaniu danych dotyczących dorobku naukowego, dydaktycznego, zawodowego oraz jego dokumentowaniu.

Treść procedury.

1. Awanse pracowników na stanowiska profesora, profesora uczelni i adiunkta w grupie pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych są możliwe pod warunkiem posiadania przez Uczelnię środków finansowych.
2. Ostateczną decyzję co do awansu konkretnego pracownika podejmuje Rektor SAN, po przedłożeniu rekomendacji przez Komisję awansową.
 - 2.1. Awans na stanowisko **profesora** możliwy jest tylko dla osób posiadających tytuł profesora.
 - 2.2. O awans na stanowisko **profesora uczelni** może ubiegać się osoba, która posiada co najmniej stopień doktora oraz spełnia wymagania kwalifikacyjne określone w ustawie oraz w statucie.
 - 2.3. O awans na stanowisko **adiunkta** może ubiegać się osoba, która posiada stopień doktora oraz spełnia wymagania kwalifikacyjne określone w ustawie oraz w statucie.
3. Awans na stanowisko:

3.1.1 Awans na stanowisko profesora uczelni w grupie pracowników badawczych.

Awans ze stanowiska adiunkta na stanowisko profesora uczelni (badawczego) jest możliwy po spełnieniu następujących warunków:

- a) Posiadanie co najmniej stopnia naukowego doktora.
- b) Legitymowanie się znaczącą aktywnością naukową i spełnienie przynajmniej jednego z poniższych kryteriów:
 - Autorstwo lub współautorstwo recenzowanej monografii opublikowanej w uznanym w środowisku naukowym wydawnictwie z wykazu I Ministra oraz autorstwo lub współautorstwo dwóch recenzowanych artykułów opublikowanych w czasopiśmie naukowych ujętym w bazie: Scopus, Web of Science.
 - Autorstwo lub współautorstwo trzech recenzowanych artykułów opublikowanych w czasopiśmie naukowych ujętych w bazie: Scopus, Web of Science lub ERIH+.

- c) Przygotowanie szczegółowego planu rozwoju zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem dalszej działalności naukowej.
- d) Posiadanie doświadczenia organizacyjnego na rzecz SAN (np. zaangażowanie w organizację konferencji, pełnienie funkcji).
- e) Uzyskanie pozytywnej opinii bezpośredniego przełożonego.

3.1.2 Awans na stanowisko adiunkta w grupie pracowników badawczych jest możliwy po uzyskaniu stopnia doktora i po spełnieniu następujących warunków:

- a) Posiadanie co najmniej stopnia naukowego doktora.
- b) Legitymowanie się znaczącą aktywnością naukową i spełnienie przynajmniej jednego z poniższych kryteriów (po obronie doktoratu):
 - Autorstwo lub współautorstwo recenzowanej monografii opublikowanej w uznanym w środowisku naukowym wydawnictwie z poziomu I wykazu Ministra.
 - Autorstwo lub współautorstwo recenzowanego artykułu opublikowanego w czasopiśmie naukowym ujętym w bazie: Scopus, Web of Science
- c) Przygotowanie szczegółowego planu rozwoju zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem dalszej działalności naukowej.
- d) Posiadanie doświadczenia organizacyjnego na rzecz SAN (np. zaangażowanie w organizację konferencji, pełnienie funkcji, opieka nad kołem naukowym).
- e) Uzyskanie pozytywnej opinii bezpośredniego przełożonego.

Ponowne zatrudnienie (przedłużenie umowy – na czas nieokreślony) na stanowisku adiunkta (w grupie badawczej) jest możliwe po spełnieniu następujących warunków:

- a) Legitymowanie się znaczącą aktywnością naukową i spełnienie przynajmniej jednego z poniższych kryteriów (od czasu pierwszego zatrudnienia):
 - Autorstwo lub współautorstwo recenzowanej monografii opublikowanej w uznanym w środowisku naukowym wydawnictwie z wykazu I Ministra oraz autorstwo lub współautorstwo jednego recenzowanego artykułu w czasopiśmie naukowym ujętym w bazie: Scopus, Web of Science.
 - Autorstwo lub współautorstwo dwóch recenzowanych artykułów opublikowanych w czasopiśmie naukowym ujętym w bazie: Scopus, Web of Science.
- b) Przygotowanie szczegółowego planu rozwoju zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem planów związanych ze zdobyciem stopnia dr hab.
- c) Posiadanie doświadczenia organizacyjnego na rzecz SAN (np. zaangażowanie w organizację konferencji, pełnienie funkcji).
- d) Uzyskanie pozytywnej opinii bezpośredniego przełożonego.

3.2.1 Awans na stanowisko profesora uczelni w grupie pracowników badawczo-dydaktycznego.

Awans ze stanowiska adiunkta na stanowisko profesora uczelni (badawczo-dydaktycznego) jest możliwy po spełnieniu następujących warunków:

- a) Uzyskanie co najmniej stopnia naukowego doktora.
- b) Legitymowanie się znaczącą aktywnością naukową i spełnienie przynajmniej jednego z poniższych kryteriów:
 - Autorstwo lub współautorstwo recenzowanej monografii opublikowanej w uznanym w środowisku naukowym wydawnictwie z wykazu I lub II Ministra oraz autorstwo lub współautorstwo dwóch recenzowanych artykułów opublikowanych w czasopiśmie naukowym ujętym w bazie: Scopus, Web of Science lub ERIH+.
 - Autorstwo lub współautorstwo trzech recenzowanych artykułów opublikowanych w czasopiśmie naukowym ujętym w bazie: Scopus, Web of Science.
- c) Przygotowanie szczegółowego planu rozwoju zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem dalszej działalności naukowej.

- d) Uzyskanie pozytywnej oceny działalności dydaktycznej (potwierdzonej oceną z hospitacji zajęć dydaktycznych; wynikami ankiet studenckich).
- e) Działalność na rzecz doskonalenia procesu dydaktycznego tj. spełnienie jednego warunku.
 - przygotowanie studenta do wystąpienia na konferencji naukowej z referatem,
 - pełnienie roli tutora,
 - opieka nad Kołem Naukowym,
 - udział w pracach Komisji Programowej.
- f) Udział w pracach gremiów z zakresu jakości kształcenia.
- g) Posiadanie doświadczenia organizacyjnego na rzecz SAN (np. zaangażowanie w organizację konferencji, pełnienie funkcji).
- h) Uzyskanie pozytywnej opinii bezpośredniego przełożonego.

3.2.2 Awans na stanowisko adiunkta w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych jest możliwy po uzyskaniu stopnia doktora i po spełnieniu następujących warunków:

- a) Posiadanie co najmniej stopnia naukowego doktora.
- b) Legitymowanie się znaczącą aktywnością naukową i spełnienie przynajmniej jednego z poniższych kryteriów:
 - Autorstwo lub współautorstwo recenzowanej monografii opublikowanej w uznanym w środowisku naukowym wydawnictwie z poziomu I lub II wykazu Ministra.
 - Autorstwo lub współautorstwo recenzowanego artykułu opublikowanego w czasopiśmie naukowym ujętym w bazie: Scopus, Web of Science.
- c) Przygotowanie szczegółowego planu rozwoju zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem dalszej działalności naukowej.
- d) Uzyskanie pozytywnej oceny działalności dydaktycznej (potwierdzonej oceną z hospitacji zajęć dydaktycznych; wynikami ankiet studenckich).
- e) Posiadanie doświadczenia organizacyjnego na rzecz SAN (np. zaangażowanie w organizację konferencji, pełnienie funkcji, opieka nad kołem naukowym).
- f) Uzyskanie pozytywnej opinii bezpośredniego przełożonego.

Ponowne zatrudnienie (przedłużenie umowy – na czas nieokreślony) na stanowisku adiunkta (badawczo-dydaktycznego) jest możliwe po spełnieniu następujących warunków:

- a) Legitymowanie się znaczącą aktywnością naukową i spełnienie przynajmniej jednego z poniższych kryteriów (od czasu pierwszego zatrudnienia):
 - Autorstwo lub współautorstwo recenzowanej monografii opublikowanej w uznanym w środowisku naukowym wydawnictwie z wykazu I lub II Ministra oraz autorstwo lub współautorstwo jednego recenzowanego artykułu w czasopiśmie naukowym ujętym w bazie: Scopus, Web of Science.
 - Autorstwo lub współautorstwo dwóch recenzowanych artykułów opublikowanych w czasopiśmie naukowym ujętym w bazie: Scopus, Web of Science.
- b) Przygotowanie szczegółowego planu rozwoju zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem planów związanych ze zdobyciem stopnia dr hab.
- c) Uzyskanie pozytywnej oceny działalności dydaktycznej (potwierdzonej oceną z hospitacji zajęć dydaktycznych; wynikami ankiet studenckich).
- d) Działalność na rzecz doskonalenia procesu dydaktycznego tj. spełnienie jednego warunku.
 - przygotowanie studenta do wystąpienia na konferencji naukowej z referatem,
 - pełnienie roli tutora,
 - opieka nad Kołem Naukowym,
 - udział w pracach Komisji Programowej,
 - udział w pracach gremiów z zakresu jakości kształcenia.

- e) Posiadanie doświadczenia organizacyjnego na rzecz SAN (np. zaangażowanie w organizację konferencji, pełnienie funkcji).
- f) Uzyskanie pozytywnej opinii bezpośredniego przełożonego.

3.3.1 Awans na stanowisko profesora uczelni w grupie pracowników dydaktycznych.

Awans ze stanowiska adiunkta na stanowisko profesora uczelni dydaktycznego jest możliwy po spełnieniu następujących warunków:

- a) Uzyskanie co najmniej stopnia naukowego doktora.
- b) Uzyskanie pozytywnej oceny działalności dydaktycznej (potwierdzonej oceną z hospitacji zajęć dydaktycznych; wynikami ankiet studenckich).
- c) Legitymowanie się osiągnięciami na rzecz doskonalenia procesu dydaktycznego, tj. spełnienie co najmniej dwóch warunków:
 - przygotowanie programu nowego przedmiotu z puli zajęć przewidzianych do dyspozycji uczelni,
 - udział w pracach nad doskonaleniem programu studiów,
 - stosowanie innowacyjnej metody dydaktycznej,
 - udział w pracach Komisji Programowej,
 - opieka nad Kołem Naukowym,
 - przygotowanie studenta do wystąpienia na konferencji naukowej z referatem,
 - pełnienie roli tutora.
- d) Legitymowanie się aktywnością naukową (po obronie doktoratu):
 - Autorstwo lub współautorstwo recenzowanego artykułu opublikowanego w czasopiśmie naukowym ujętym w bazie: Scopus, Web of Science.
- e) Przygotowanie szczegółowego planu rozwoju zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem dalszej działalności dydaktycznej.
- f) Posiadanie doświadczenia organizacyjnego na rzecz SAN (np. zaangażowanie w organizację konferencji, pełnienie funkcji).
- g) Uzyskanie pozytywnej opinii bezpośredniego przełożonego.

3.3.2 Awans na stanowisko adiunkta w grupie pracowników dydaktycznych jest możliwy po uzyskaniu stopnia doktora i po spełnieniu następujących warunków:

- a) Posiadanie co najmniej stopnia naukowego doktora.
- b) Uzyskanie pozytywnej oceny działalności dydaktycznej (potwierdzonej oceną z hospitacji zajęć dydaktycznych; wynikami ankiet studenckich).
- c) Legitymowanie się osiągnięciami na rzecz doskonalenia procesu dydaktycznego, tj. spełnienie jednego z warunków:
 - udział w pracach nad doskonaleniem programu studiów,
 - stosowanie innowacyjnej metody dydaktycznej.
- d) Legitymowanie się aktywnością naukową:
 - Autorstwo lub współautorstwo recenzowanego artykułu opublikowanego w czasopiśmie naukowym ujętym w bazie: Scopus, Web of Science.
- e) Przygotowanie szczegółowego planu rozwoju zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem dalszej działalności dydaktycznej.
- f) Posiadanie doświadczenia organizacyjnego na rzecz SAN (np. zaangażowanie w organizację konferencji, pełnienie funkcji organizacyjnych).
- g) Uzyskanie pozytywnej opinii bezpośredniego przełożonego.

Ponowne zatrudnienie (przedłużenie umowy – na czas nieokreślony) na stanowisku adiunkta w grupie pracowników dydaktycznych jest możliwe po spełnieniu następujących warunków:

- a) Uzyskanie pozytywnej oceny działalności dydaktycznej (potwierdzonej oceną z hospitacji zajęć dydaktycznych; wynikami ankiet studenckich).

- b) Legitymowanie się osiągnięciami na rzecz doskonalenia procesu dydaktycznego, tj. spełnienie dwóch warunków (od czasu pierwszego zatrudnienia):
 - udział w pracach nad doskonaleniem programu studiów,
 - stosowanie innowacyjnej metody dydaktycznej,
 - pełnienie roli opiekuna koła naukowego,
 - pełnienie roli tutora,
 - pełnienie roli opiekuna praktyk zawodowych.
- c) Legitymowanie się aktywnością naukową (od czasu pierwszego zatrudnienia):
 - Autorstwo lub współautorstwo recenzowanego artykułu opublikowanego w czasopiśmie naukowym ujętym w bazie: Scopus, Web of Science.
- d) Przygotowanie szczegółowego planu rozwoju zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem dalszej działalności dydaktycznej.
- e) Posiadanie doświadczenia organizacyjnego na rzecz SAN (np. zaangażowanie w organizację konferencji, pełnienie funkcji, opieka nad kołem naukowym).
- f) Uzyskanie pozytywnej opinii bezpośredniego przełożonego.

4. Tryb składania wniosków awansowych:

4.1. Zgłoszenie zamiaru ubiegania się o awans.

- Kandydat zainteresowany awansem powinien najpierw poinformować swojego bezpośredniego przełożonego (np. kierownika katedry, zakładu) o zamiarze ubiegania się o awans.
- Przełożony ma obowiązek dokonania wstępnej oceny, czy kandydat spełnia minimalne wymagania kwalifikacyjne na dane stanowisko.

4.2. Przygotowanie dokumentacji awansowej.

- Kandydat jest zobowiązany sporządzić formalny wniosek o awans, który jest skierowany do Rektora po uzyskaniu opinii Kierownika Katedry/Zakładu oraz Dziekana.
- Kandydat przygotowuje komplet dokumentów, które obejmują odpowiednio:
 - CV naukowe, dydaktyczne i organizacyjne, szczegółowo opisujące dorobek kandydata.
 - Wykaz publikacji naukowych (jeśli dotyczy), materiałów dydaktycznych, projektów badawczych i dydaktycznych.
 - Opis dotychczas prowadzonych zajęć dydaktycznych, w tym oceny uzyskane od studentów.
 - Dokumentację dotyczącą aktywności organizacyjnej, np. udziału w komisjach, organizacji konferencji, itp.
 - Listy rekomendacyjne od przełożonych, współpracowników lub profesorów.
- Uczelnia określa harmonogram składania wniosków raz na rok.

4.3. Złożenie wniosku

- Wniosek i dokumentację kandydat składa w odpowiedniej jednostce organizacyjnej uczelni, tj. w Dziale Spraw Pracowniczych.
- Po złożeniu wniosku wraz z dokumentacją Kandydat powinien otrzymać potwierdzenie przyjęcia wniosku, co może obejmować podpis na kopii wniosku lub pisemne potwierdzenie elektroniczne.

4.4. Ocena formalna i merytoryczna

- Ocena formalna: dział kadr uczelni dokonuje weryfikacji formalnej, sprawdzając kompletność dokumentacji oraz spełnienie podstawowych wymagań formalnych (w tym: dokumenty poświadczające odpowiednie wykształcenie, doświadczenie zawodowe).

- Ocena merytoryczna: Komisja awansowa, powołana przez Rektora, składająca się z profesorów w odpowiedniej dziedzinie/dyscyplinie naukowej reprezentujących odpowiednie grupy pracowników dokonuje na zorganizowanym posiedzeniu oceny merytorycznej dorobku kandydata. Komisja może przeprowadzić również rozmowy z kandydatem.
- 4.5. Przedstawienie rekomendacji
 - Po zakończeniu oceny Komisja awansowa sporządza protokół, w którym przedstawia swoją rekomendację dotyczącą przyznania lub odrzucenia awansu.
 - Protokół Komisji jest przekazywany do Rektora.
 - 4.6. Decyzja władz uczelni
 - Rektor, na podstawie protokołu Komisji awansowej oraz innych dokumentów, podejmują ostateczną decyzję o przyznaniu lub odrzuceniu wniosku o awans.
 - Decyzja o przyznaniu awansu jest ogłaszana kandydatowi w formie pisemnej. W przypadku odrzucenia wniosku, kandydat może otrzymać uzasadnienie decyzji oraz ewentualne zalecenia na przyszłość.
 - 4.7. Oficjalne objęcie stanowiska
 - W przypadku pozytywnej decyzji, kandydat podpisuje odpowiednie dokumenty formalizujące awans na wyższe stanowisko.
 - Informacja o awansie jest wprowadzana do systemów kadrowych uczelni, a nowe stanowisko kandydata zostaje zaktualizowane w systemach informacyjnych uczelni.
 - 4.8. Odwołania
 - W przypadku negatywnej decyzji kandydat ma prawo do złożenia odwołania w terminie 14 dni od momentu otrzymania decyzji.
 - Odwołanie jest rozpatrywane przez wyznaczoną przez Rektora Odwoławczą Komisję Awansową, która ponownie analizuje wniosek i dorobek kandydata.
 - Odwoławcza Komisja Awansowa obraduje w składzie: Prorektor ds. nauki (Przewodniczącym Komisji), Dziekan/Kierownik jednostki właściwy dla miejsca zatrudnienia nauczyciela akademickiego oraz profesor reprezentujący odpowiednią dyscyplinę naukową. Komisja może skorzystać ze wsparcia powołanych przez siebie ekspertów. Komisji może zaprosić kandydata/-ów na posiedzenie Komisji.
 5. Posiedzenia Komisji mogą odbywać się w trybie stacjonarnym lub zdalnym przy wykorzystaniu środków porozumiewania się na odległość z zapewnieniem przekazu dźwięku i obrazu w czasie rzeczywistym. Z posiedzeń Komisji sporządzane są protokoły.
 6. Przewodniczący Komisji zwołuje posiedzenie Komisji w terminach umożliwiających zaopiniowanie wniosków określonych w pkt. 4.2. Przewodniczący Komisji powołuje Sekretarza Komisji spośród pracowników Rektoratu.
 7. Głosowanie nad poszczególnymi kandydatami odbywa się w sposób jawny, w obecności co najmniej trzech członków Komisji uprawnionych do głosowania. Członek Komisji głosuje na „TAK” lub na „NIE”.
 8. W głosowaniach nad poszczególnymi kandydaturami nie mogą brać udziału członkowie Komisji, którzy pozostają, lub w następstwie wyniku głosowania mogliby pozostawać w stosunku bezpośredniej nadrzędności służbowej w stosunku do kandydatów będących ich małżonkami oraz osobami: prowadzącymi z nimi wspólne gospodarstwo domowe; pozostającymi z nimi w stosunku pokrewieństwa, powinowactwa do drugiego stopnia albo w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli.
 9. Nauczyciel akademicki, który otrzymał większość głosów na „TAK” (zwykła większość głosów) otrzymuje pozytywną opinię (rekomendację) Komisji.

10. Sekretarz Komisji przygotowuje zestawienie nauczycieli akademickich, którzy uzyskali pozytywne rekomendacje Komisji. W osobnym zestawieniu ujmuje się pracowników, których wnioski o awans uzyskały negatywne rekomendacje Komisji. W kolejnym osobnym zestawieniu ujmuje się pracowników, których wnioski o awans nie spełniają wymogów formalnych, z podaniem uzasadnienia.
Zestawienie wniosków nauczycieli akademickich wraz z opinią w przedmiocie awansu Komisja przekazuje Rektorowi SAN, który podejmuje decyzję o awansie lub odmowie awansu. Rekomendacja Komisji nie jest wiążąca dla Rektora.
11. Decyzja Rektora SAN jest ostateczna i nie przysługuje od niej odwołanie.

