

ZASADY WYBORU ZWYCIĘZCÓW KONKURSÓW NA OKRESOWE/BEZTERMINOWE ZATRUDNIENIA W IM PAN

Chronologia:

1. Dyrekcja rozpisuje konkurs i ogłasza go na stronie Instytutu oraz na portalach europejskich;
2. Zebrane dokumenty otrzymuje Komisja ds. Zatrudnień i Oceny Pracowników, która ocenia kandydatów i przygotowuje ranking;
3. Dyrekcja na podstawie rankingu składa oferty zatrudnienia;
4. Zatrudnienie osób, którym zostały złożone oferty musi być potwierdzone przez Radę Naukową Instytutu.

Oceny i wyboru kandydatur zgłoszonych w poszczególnych konkursach dokonuje Komisja ds. Zatrudnienia i Oceny Działalności Naukowej Pracowników

Podstawą oceny kandydatur są: życiorys naukowy, lista publikacji i program badań. W wypadku młodych naukowców brane są również pod uwagę rekomendacje ich mentorów naukowych. Ponadto komisja zasięga opinii kierowników zakładów i pracowni w których ma pracować kandydat oraz, jeśli to potrzebne, opinii zewnętrznych ekspertów.

Komisja w ocenie kandydatur bierze pod uwagę następujące czynniki:

- Dorobek naukowy, poziom osiągniętych wyników oraz ich oddźwięk w badaniach innych naukowców.
- Potencjał rozwojowy kandydata (w wypadku młodych pracowników).
- Wartość naukową i szanse realizacji przedstawionego programu badań.
- Spodziewane efekty pracy naukowej w IM PAN w trakcie zatrudnienia.
- Zbieżność wcześniejszych dokonań i programu badań z tematyką uprawianą przez matematyków zatrudnionych w Instytucie.
- Szanse skutecznej współpracy z matematykami zatrudnionymi w ośrodku potencjalnego zatrudnienia kandydata.
- Potrzeby wzmocnienia lub ograniczenia zespołów tematycznych w Instytucie.
- Dodatkowo przy ocenie kandydatur na stanowiska bezterminowe komisja bierze pod uwagę zdolności organizacyjne i przydatność kandydata w sprawowaniu funkcji organizacyjno-naukowych w Instytucie.
- W wypadku zatrudnień okresowych komisja daje wyższy priorytet osobom, które dotychczas nie były lub były jedynie na krótki okres zatrudnione w Instytucie.
- Komisja przyznaje niższy priorytet osobom nie rokującym na istotne kontakty naukowe i współpracę z członkami istniejących zespołów.

Biorąc pod uwagę poziom naukowy aplikujących i możliwości Instytutu dotyczące liczby nowych zatrudnień komisja sporządza listę najlepszych kandydatów, kwalifikujących się w miarę możliwości finansowych do zatrudnienia. Oprócz kandydatów zdecydowanie rekomendowanych do zatrudnienia, w wypadku konkursów wieloletowych komisja sporządza listę rankingową kandydatów rezerwowych.

Wyniki konkursu przedstawiane są niezwłocznie Dyrekcji Instytutu w formie pisemnej.