


ZATWIERDZAM

WICEPREZES

Polskiej Akademii Nauk

Prof. dr hab. Aleksander Welfe


Warszawa, 17.12 2025 r.

**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 r., nr 26/VIII/16 z dnia 06.12.2016 r., nr 30/XIV/18 z dnia 26.06.2018 r., nr 13/XI/21 z dnia 29.06.2021 r., nr 32/XIII/25 z dnia 28.10.2025 r. oraz 5/Z/2025 z dnia 8.12.2025 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. Wobec zakończenia oceny pracowników naukowych za okres 2020-2023, kolejne oceny pracowników będą dokonywane za okres 4 lat (tj. będą dotyczy okresów 2024 -2027, 2028- 2031, 2032-2035, itd.).

2.

Ocena kadry naukowej nastąpi głównie w oparciu o kryteria dotyczące: publikacji afiliowanych przy Instytucie oraz objętych ewaluacją jakości działalności naukowej prowadzonej przez Instytut (prace oryginalne, prace monograficzne/przeglądowe, książki i podręczniki - w ocenie uwzględnia się prace według daty ich publikacji, za którą uznaje się moment ich ukazania się w ostatecznej wersji, zgodnej z formatem redakcyjnym czasopisma, np. z przypisanym numerem tomu, numerem wydania, numeracją stron itp.). W ocenie nie są uwzględniane publikacje przyjęte do druku, ale jeszcze nieopublikowane oraz udostępnione w wersji wstępnej (np. *online first*). Kryteria obejmują także patenty, granty krajowe i zagraniczne, a także umowy. 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.

1. 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.

2. Punktację stanowiącą podstawę oceny stanowi:

a) liczba punktów przyznanych w kategorii A, stanowiących sumę punktów z grupy oznaczonej w załączniku nr 1 jako „I. Osiągnięcia Naukowe” (dalej: Kategoria A);

b) liczba punktów przyznanych w kategorii B, stanowiących sumę punktów z grup oznaczonych w załączniku nr 1 jako „I. Osiągnięcia Naukowe” oraz „II. Efekty Finansowe Badań Naukowych” (dalej: Kategoria B);

c) liczba punktów przyznanych w kategorii C, stanowiących sumę punktów za działalność dodatkową, liczonych zgodnie z ust. 5 poniżej (dalej: Punkty za działalność dodatkową) oraz punktów przyznanych w Kategorii B (dalej: Kategoria C).

3. Ocena pozytywna może zostać przyznana w przypadku, gdy suma punktów przyznanych w Kategorii C jest większa bądź równa 50% wartości mediany punktów przyznanych w Kategorii A, w ocenianej grupie (oceniane grupy: asystenci, adiunkci ze stopniem naukowym doktora, adiunkci ze stopniem doktora habilitowanego, profesorowie Instytutu/zwyczajni).

4. W przypadku osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, ocena pozytywna może zostać przyznana, jeżeli pracownik osiągnie liczbę punktów odpowiadającą co najmniej proporcjonalnemu udziałowi w wartości 50% mediany punktacji w ocenianej grupie w odniesieniu do Kategorii A, obliczonemu względem wymiaru etatu.

5. Punkty za działalność dodatkową przyznawane są przez Komisję ds. Kadry Naukowej na podstawie informacji podanych opisowo przez pracownika naukowego w załączniku nr 1 w polach oznaczonych jako „III. Działalność dydaktyczna”, „IV. Działalność Organizacyjna” oraz „V. Inne aktywności niewymienione powyżej”. Punkty za działalność dodatkową w łącznym wymiarze nie mogą zostać przyznane w wysokości większej niż odpowiadająca 15% wartości mediany w Kategorii B, w grupie, w ramach której pracownik jest oceniany.

6. Przyznanie oceny negatywnej wymaga pisemnego uzasadnienia.

4.

Ocena pozytywna z punktacją powyżej 150% wartości mediany punktów przyznanych w Kategorii C 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.

4¹.

1. Przed dokonaniem formalnej oceny pracownika przez Radę Naukową Instytutu, o której mowa w pkt. 5 poniżej, Komisja ds. Kadry Naukowej zawiadamia pracownika o planowanej ocenie w formie pisemnej.
2. W terminie 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia, pracownik ma prawo zgłosić Komisji ds. Kadry Naukowej uwagi dotyczące planowanej oceny. Zgłoszenie powinno zostać przesłane na adres e-mail wskazany w zawiadomieniu, o którym mowa w ust. 1 powyżej. Po otrzymaniu uwag dotyczących planowanej oceny, Komisja ds. Kadry Naukowej może wezwać pracownika do złożenia dodatkowych wyjaśnień w formie pisemnej, w terminie wyznaczonym przez Komisję.
3. Zawiadomienie, o którym mowa w ust. 1 powyżej oraz wezwanie, o którym mowa w ust. 2 powyżej doręczane są osobiście za pisemnym potwierdzeniem odbioru przez pracownika. W przypadku niemożności doręczenia ich w sposób określony w zdaniu poprzedzającym, dopuszczalne jest doręczenie w formie dokumentowej poprzez przesłanie skanu na służbowy adres poczty e-mail. W takim przypadku za dzień doręczenia uznaje się dzień nadania wiadomości na służbowy adres e-mail pracownika.
4. Po upływie terminu, o którym mowa w ust. 2 powyżej, zgłoszenie uwag przez pracownika jest niedopuszczalne i nie podlega rozpatrzeniu przez Komisję ds. Kadry Naukowej.
5. Przedstawiając Radzie Naukowej Instytutu propozycje negatywnej oceny pracownika, zgodnie z pkt. 3 powyżej, Komisja może wydać dla Rady Naukowej Instytutu rekomendację skorzystania z uprawnienia, o którym mowa w pkt. 5¹ poniżej. Rekomendacja oraz jej brak wymagają pisemnego uzasadnienia.
6. Przez „niemożność doręczenia” zawiadomienia lub wezwania osobiście za pisemnym potwierdzeniem odbioru przez pracownika, o której mowa w ust. 3 powyżej, rozumie się sytuację, w której:
 - a) pracownik jest nieobecny w miejscu pracy z przyczyn usprawiedliwionych, w szczególności przebywa na delegacji bądź stażu naukowym;
 - b) pracownik odmawia przyjęcia dokumentu;
 - c) nie ma możliwości skontaktowania się z pracownikiem w celu osobistego doręczenia mimo podjęcia co najmniej dwóch prób doręczenia w odstępie co najmniej 24 godzin. Każda próba doręczenia powinna być udokumentowana w formie notatki służbowej sporządzonej przez osobę dokonującą doręczenia, zawierającej:
 - datę i godzinę próby doręczenia,
 - miejsce doręczenia,
 - wynik próby (np. nieobecność pracownika, odmowa przyjęcia dokumentu),
 - podpis osoby dokonującej próby doręczenia.
7. W przypadku, gdy pracownik naukowy nie jest w stanie samodzielnie wypełnić Ankiety Oceny, w szczególności z powodu niezdolności do pracy wynikającej z choroby, Komisja ds. Kadry Naukowej zaproponuje alternatywny tryb jej sporządzenia.
8. W przypadku, gdy doręczenie pracownikowi zawiadomienia oraz wezwania w formie dokumentowej poprzez przesłanie skanu na służbowy adres poczty e-mail, zgodnie z ust. 3

powyżej nie jest możliwe, w szczególności z powodu niezdolności do pracy wynikającej z choroby, doręczenie dokonywane jest jego bezpośredniemu przełożonemu. W takim przypadku Komisja ds. Kadry Naukowej określa alternatywny tryb zgłoszenia uwag dotyczących planowanej oceny oraz ewentualnego złożenia dodatkowych wyjaśnień.

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.

5¹.

1. W przypadku, gdy na podstawie punktacji uzyskanej przez pracownika nie jest możliwe przyznanie oceny pozytywnej, zgodnie z pkt. 3 powyżej, Rada Naukowa Instytutu może, w uzasadnionych przypadkach, przyznać pracownikowi ocenę pozytywną. Powyższe uprawnienie przysługuje Radzie Naukowej Instytutu w szczególności w przypadku wydania przez Komisję ds. Kadry Naukowej rekomendacji, o której mowa w pkt. 4¹ ust. 5 powyżej. Przyznanie oceny pozytywnej w takim przypadku wymaga sporządzenia pisemnego uzasadnienia.

2. Brak skorzystania przez Radę Naukową Instytutu z uprawnienia przewidzianego w ust. 1 powyżej, wymaga sporządzenia pisemnego uzasadnienia.

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

Załącznik nr 1

TEKST JEDYNOLITY ANKIETY OCENY DZIAŁALNOŚCI PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH WYNIKAJĄCEJ Z ZATRUDNIENIA W IF PAN

(proszę wpisać sumę punktów uzyskanych dla każdej kategorii w danym roku)

Imię i nazwisko:

Stanowisko:

Zakład/Pracownia:

Treść	ROK OKRESU OCENY			
	1	2	3	4
I. OSIĄGNIĘCIA NAUKOWE				
1. PRACE ORYGINALNE				
Punkty MNiSW x 3				
Punkty MNiSW x 5 (autor pierwszy i/lub korespondujący)				
2. PRACE MONOGRAFICZNE/PRZEGLĄDOWE W CZASOPISMACH				
Punkty MNiSW x 2				
Punkty MNiSW x 3 (autor pierwszy i/lub korespondujący)				
3. KSIĄŻKI/PODRĘCZNIKI NAUKOWE				
Książki: Punkty MNiSW x 2				
Rozdziały w książkach: Punkty MNiSW x 2				
4. PRACE POPULARNONAUKOWE				
Punkty MNiSW x 2				

5. PATENTY

5A. Przyznany IF PAN

Patent europejski lub przyznany za granicą co najmniej w jednym z państw należących do Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (pod warunkiem zgłoszenia również w Urzędzie Patentowym Rzeczypospolitej Polskiej): **100 punktów za patent x 2 (w roku uzyskania patentu)**

5B. Przyznany IF PAN

Patent krajowy przyznany przez Urząd Patentowy Rzeczypospolitej Polskiej: **75 punktów za patent x 2 (w roku uzyskania patentu)**

5C. Przyznany innemu podmiotowi niż IF PAN

Patenty z punktów 5A i 5B, autorem lub współautorem jest pracownik IF PAN: **50 punktów za patent x 2 (w roku uzyskania patentu)**

RAZEM (I):

II. EFEKTY FINANSOWE BADAŃ NAUKOWYCH

1. GRANTY NAUKOWE

1A. ZAGRANICZNE (np. Unia Europejska, NIH, i inne)

- koordynator grantu w programie ramowym UE, NIH, ERA-NET i inne. (w roku uzyskania grantu): **375 punktów**
- partner w grantie w programie ramowym UE, NIH (w roku uzyskania grantu): **125 punktów**

1B. GRANTY KRAJOWE (NCN, FNP, POLPHARMA, Innowacyjna Gospodarka i inne)

- kierownik grantu **250 punktów** (w roku uzyskania grantu)
- partner w grantie **100 punktów** (w roku uzyskania grantu)
- koordynator grantu Innowacyjna Gospodarka: **250 punktów** (w roku uzyskania grantu)
- kierownik zadania w grantie Innowacyjna Gospodarka, ERA-NET i inne: **125 punktów** (w roku uzyskania grantu)

2. UMOWY

- 50 - 100 tys. PLN:

25 punktów za umowę (w roku uzyskania umowy)

- 100 - 500 tys. PLN:

50 punktów za umowę (w roku uzyskania umowy)

- powyżej 500 tys. PLN:

100 punktów za umowę (w roku uzyskania umowy)

RAZEM (II):

RAZEM (I - II):

III. DZIAŁALNOŚĆ DYDAKTYCZNA

1. PROMOTORSTWO PRAC (DOKTORSKICH, MAGISTERSKICH, LICENCJACKICH)

- promotor główny w zakończonym przewodzie doktorskim (liczba w danym roku)

- promotor pomocniczy w zakończonym przewodzie doktorskim (liczba w danym roku)

- promotor zakończonej pracy magisterskiej (liczba w danym roku)

- promotor zakończonej pracy licencjackiej (liczba w danym roku)

2. OPIEKA NAUKOWA (STUDENCI, PRAKTYKI STUDENCKIE, DOKTORANCI, WYKŁADY (STUDIUM DOKTORANCKIE/SZKOŁA DOKTORSKA)

- rodzaj i zakres w danym roku

3. POPULARYZACJI NAUKI (FESTIWAL NAUKI, TYDZIEŃ MÓZGU, WYWIADY NA TEMAT DZIAŁALNOŚCI BADAWCZEJ W IF PAN, INNE)

- sposób popularyzacji w danym roku

IV. DZIAŁALNOŚĆ ORGANIZACYJNA

1. UDZIAŁ W PRACACH REDAKCYJNYCH CZASOPISM NAUKOWYCH I KSIĄŻEK

- pełniona funkcja w danym roku

2. UDZIAŁ W ORGANIZACJI KONFERENCJI NAUKOWYCH

- rodzaj konferencji (zagraniczna, krajowa)

- pełniona funkcja

- rodzaj działalności w danym roku

- pełniona funkcja

V. INNE AKTYWNOŚCI NIEWYMIENIONE POWYŻEJ

- rodzaj działalności w danym roku

- pełniona funkcja

VI. INDEKSY CYTOWAŃ

- wszystkich dotychczasowych prac w danym roku (bez autocytowań)

Scopus

VII. WSPÓŁCZYNNIK HIRSCHA (za całość dorobku na koniec ostatniego ocenianego roku)