



REGULAMIN KONKURSU NA PRACOWNIKÓW BADAWCZYCH ORAZ BADAWCZO-TECHNICZNYCH

I. Ogłoszenie konkursu na stanowiska Badawcze

1. Konkurs przeprowadza Komisja Konkursowa.
2. Komisję konkursową powołuje Rektor lub inna wskazana przez niego osoba na wniosek Kierownika projektu.
3. Komisja składa się z przynajmniej trzech osób.
 - Przewodniczącym Komisji Konkursowej jest Kierownik Projektu badawczego, do którego prowadzone jest postępowanie konkursowe.
 - Dyrektor Instytutu lub wyznaczona przez niego osoba.
 - Rolę Sekretarza Komisji pełni delegowany z działu personalnego pracownik, który czuwa na formalnym przebiegiem Konkursu.
4. W Komisji Konkursowej reprezentowane są obie płcie.
5. Komisja podejmuje decyzje w drodze głosowania. W przypadku równej liczby głosów decyduje głos Przewodniczącego Komisji.
6. Członkowie Komisji zobowiązani są do zachowania poufności.
7. Informacja o ogłoszeniu oraz warunkach konkursu jest podawana do wiadomości publicznej z co najmniej 30-dniowym wyprzedzeniem w stosunku do terminu nadsyłania dokumentów aplikacyjnych w następujący sposób:
 - a) poprzez ogłoszenie o zasięgu krajowym - na stronie NCN, NCBiR lub innej instytucji finansującej projekt lub na stronie MNiSW
 - b) poprzez ogłoszenie o zasięgu europejskim - na stronie Euraxess
 - c) na stronach internetowych SWPS Uniwersytetu Humanistycznospołecznego
 - d) innych stronach wskazanych przez instytucję finansującą projekt lub kierownika projektu
8. Konkurs dotyczy stanowiska w konkretnym, wskazanym w ogłoszeniu projekcie badawczym.
9. Niniejszy regulamin ma zastosowanie do następujących grup stanowisk:
 - a) First Stage Researcher (R1) – kandydat bez ukończonego doktoratu
 - b) Recognised Researcher (R2) – badacz ze stopniem doktora
 - c) Established Researcher (R3) - badacz ze stopniem doktora habilitowanego
 - d) Leading Researcher (R4) – wybitny badacz lub kierownik zespołów badawczych

II. Kryteria oceny kandydatów na stanowiska badawcze

1. Nabór kandydatów i kandydatek jest otwarty, konkurencyjny, oparty na merytoryce i wolny od dyskryminacji.





2. Oceniając kandydatów i kandydatki w pierwszej kolejności komisja bierze pod uwagę kryteria merytoryczne, wskazane w ogłoszeniu (np. posiadanie określonych kompetencji lub zadeklarowanie podjęcia się realizacji określonych zadań), których spełnienie jest niezbędnym czynnikiem decydującym o przystąpieniu do dalszego etapu rekrutacji.
3. Ocena kandydatów i kandydatek na stanowisko pracownika badawczego następuje również na podstawie niżej wymienionych kryteriów, których wagę Komisja określa w zależności od specyfiki projektu i stanowiska w projekcie badawczym:
 - osiągnięcia naukowe, w tym publikacje w renomowanych wydawnictwach/czasopismach naukowych oraz aktywny udział w krajowych i zagranicznych konferencjach naukowych, oceniane na pięciostopniowej skali:
 - 5 - Kandydat posiada wyróżniający dorobek naukowy
 - 4- Kandydat posiada bardzo dobry dorobek naukowy
 - 3 - Kandydat posiada dobry dorobek naukowy
 - 2 - Kandydat posiada słaby dorobek naukowy
 - 1 - Brak dorobku naukowego kandydata.
 - kompetencje do realizacji określonych zadań w projekcie badawczym, oceniane na pięciostopniowej skali:
 - 5 - Kandydat posiada wyróżniające kompetencje
 - 4 - Kandydat posiada bardzo dobre kompetencje
 - 3 - Kandydat posiada dobre kompetencje
 - 2 - Kandydat posiada słabe kompetencje
 - 1 - Brak kompetencji kandydata
 - wyróżnienia wynikające z prowadzenia badań naukowych, stypendia, nagrody oraz doświadczenie naukowe zdobyte poza macierzystą jednostką naukową w kraju lub za granicą, warsztaty i szkolenia naukowe, udział w projektach badawczych, oceniane na pięciostopniowej skali:
 - 5 - Wybitne osiągnięcia (m.in. staże w wiodących ośrodkach zagranicznych, prestiżowe nagrody lub wyróżnienia międzynarodowe, warsztaty lub szkolenia w wiodących ośrodkach naukowych, udział w projektach międzynarodowych lub zagranicznych)
 - 4 - Znaczące osiągnięcia (staże w dobrych ośrodkach krajowych i zagranicznych, wyróżnienia lub nagrody ogólnokrajowe, warsztaty lub szkolenia zagraniczne lub ogólnokrajowe, udział w projektach krajowych lub zagranicznych)
 - 3 - Umiarkowane osiągnięcia (wyróżnienia lub nagrody lokalne, warsztaty lub szkolenia, udział w projektach uczelnianych)
 - 2 - Słabe osiągnięcia



- 1 - Brak osiągnięć

III. Przebieg konkursu na stanowiska badawcze

1. Kandydaci i kandydatki składają wymagane dokumenty w formie, miejscu i terminie wskazanym w treści ogłoszenia o Konkursie.
2. Konkurs obejmuje następujące etapy:
 - a) weryfikacja dokumentów pod kątem spełnienia wymagań określonych w treści ogłoszenia o naborze
 - b) analiza kryteriów oceny kandydata lub kandydatki na podstawie nadesłanych dokumentów
 - c) rozmowa kwalifikacyjna (nieobligatoryjnie).
3. Dokumenty złożone przez kandydatów i kandydatki są analizowane przez Sekretarza Komisji pod kątem spełnienia wymagań określonych w treści ogłoszenia o konkursie. Weryfikacja ta dokonywana jest na bieżąco w miarę napływania dokumentów.
W przypadku stwierdzenia niekompletności nadesłanych dokumentów, Sekretarz Komisji prosi kandydata lub kandydatkę o uzupełnienie dokumentacji w terminie nie dłuższym niż 7 dni, nie później jednak niż do dnia wskazanego w ogłoszeniu o konkursie jako termin nadsyłania zgłoszeń.
4. Sekretarz Komisji po dokonaniu analizy sporządza listę kandydatów i kandydatek spełniających wymagania określone w treści ogłoszenia i dopuszczonych do dalszego postępowania rekrutacyjnego.
5. Komisja dokonuje analizy dorobku naukowego, wyróżnień wynikających z dotychczas prowadzonych badań oraz kompetencji do realizacji danego projektu badawczego i podejmuje decyzję o zatrudnieniu kandydata lub kandydatki. Komisja może też podjąć decyzję o uruchomieniu dodatkowego etapu selekcji – rozmowy kwalifikacyjnej.
6. Sekretarz Komisji udziela informacji kandydatom i kandydatkom na temat statusu ich aplikacji w terminie do 14 dni od dnia, w którym upływa termin składania dokumentów.
7. W przypadku uruchomienia dodatkowego etapu rekrutacji, tj. rozmowy rekrutacyjnej, Sekretarz Komisji zawiadamia kandydatów i kandydatki o terminie i miejscu rozmowy kwalifikacyjnej.
8. W przypadku niestawienia się kandydata lub kandydatki na rozmowę kwalifikacyjną Komisja może podjąć decyzję o wykluczeniu go lub jej z dalszego postępowania rekrutacyjnego.
9. Komisja przeprowadza rozmowy z kandydatami i kandydatkami w oparciu o wcześniej przygotowane i właściwe dla danego stanowiska pytania.



10. W przypadku, gdy Komisja stwierdza, że nikt z kandydatów i kandydatek nie spełnia wyznaczonych kryteriów, wnosi do Rektora o przedłużenie terminu rekrutacji lub zmianę sposobu rekrutacji.

IV. Decyzja o zatrudnieniu na stanowiska badawcze

1. Komisja Konkursowa dokonuje wyboru kandydata/kandydatki.
2. Po dokonaniu wyboru Przewodniczący Komisji wnioskuje do Rektora o zatrudnienie kandydata lub kandydatki.
3. Decyzję o zatrudnieniu kandydata/kandydatki podejmuje Rektor.
4. Sekretarz Komisji udziela informacji kandydatom i kandydatkom o wyniku konkursu w terminie do 14 dni od dnia, dokonania wyboru kandydata/kandydatki.
5. Po zakończeniu postępowania konkursowego Sekretarz Komisji sporządza protokół podsumowujący przebieg konkursu. Na protokole podpisują się wszyscy członkowie Komisji.

IV. Rekrutacja kandydatów na stanowiska badawczo-techniczne

1. W przypadku rekrutacji na stanowiska badawczo-techniczne proces wyłaniania kandydatów, w tym publikacja ogłoszeń, selekcja i ocena kandydatów przebiega zgodnie z ogólnymi zasadami wyłaniania kandydatów określonymi w Procedurze rekrutacji w pionie biznesowo-operacyjnym.
2. W szczególnych sytuacjach, w których wynika to ze specyfiki stanowiska badawczo-technicznego lub wymogów instytucji finansującej uruchomiona zostaje procedura konkursowa, przebiegająca zgodnie z wytycznymi dotyczącymi stanowisk badawczych.

Załączniki:

Załącznik 1 - Wzór powołania komisji

Załącznik 2 - Formularz oceny

Załącznik 3 - Wzór protokołu z posiedzenia komisji

