

ZASADY

I. Osoba starająca się o zatrudnienie, awans wewnętrzny lub przedłużenie zatrudnienia (kandydat) składa:

- (1) Dokumenty wymagane przepisami wewnętrznymi UJ [**dalej: Dokumenty**].
- (2) Spis publikacji, w którym wskazuje nie więcej niż 4 najważniejsze publikacje z ostatnich 4 lat, a co najmniej 2 z nich po uzyskaniu posiadanego stopnia naukowego lub tytułu, wraz z krótkim uzasadnieniem, dlaczego uważa te publikacje za ważne osiągnięcie naukowe (maksymalnie 1800 znaków ze spacjami w przypadku każdej publikacji) [**dalej: Publikacje**].
- (3) Opis osiągnięć naukowych, ze szczególnym uwzględnieniem pozyskanych grantów badawczych, osiągnięć dydaktycznych (w tym w zakresie kształcenia kadry), osiągnięć we współpracy międzynarodowej oraz współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym [**dalej: Osiągnięcia**].
- (4) Plan badań na czas planowanego zatrudnienia (gdy zatrudnienie ma nastąpić na czas oznaczony) lub na najbliższe 2 lata (gdy zatrudnienie miałyby nastąpić na czas nieoznaczony), wraz z opisem zamierzeń w zakresie działalności dydaktycznej, współpracy międzynarodowej i z otoczeniem społeczno-gospodarczym [**dalej: Plan**].

II. Wydziałowa Komisja Kadrowa [**dalej: Komisja**] ocenia kandydatów w oparciu o Dokumenty, Publikacje, Osiągnięcia oraz Plan. Komisja przed podjęciem decyzji może:

- (1) Zwrócić się o opinię o kandydatach do kierownika jednostki, w której rozpisano konkurs.
- (2) Zwrócić się o opinię o kandydatach do nauczyciela akademickiego, którego specjalizacja odpowiada profilowi badawczemu kandydatów, w tym także do nauczyciela akademickiego niezatrudnionego w Uniwersytecie Jagiellońskim.
- (3) Przeprowadzić krótką rozmowę z kandydatami, dotyczącą ich osiągnięć i planów badawczych, dydaktycznych oraz związanych ze współpracą międzynarodową i współpracą z otoczeniem społeczno-gospodarczym.

III. Komisja ocenia kandydatów wedle następujących kryteriów:

- (1) znaczenie dokonań i planowanych działań dla dyscypliny, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów priorytetowych określonych w strategii rozwoju dyscypliny nauki prawne (*gdy ta powstanie*). Komisja bierze pod uwagę szeroko rozumiany wpływ osiągnięć kandydatów na prawoznawstwo, w tym na orzecznictwo [waga 50%];
- (2) interdyscyplinarny charakter dotychczasowych dokonań i planowanych działań [waga 15%];
- (3) stopień umiędzynarodowienia dotychczasowych i planowanych działań [waga 15%];
- (4) innowacyjność dotychczasowych i planowanych działań, w szczególności w zakresie metod badawczych, metod dydaktycznych oraz formatów współpracy międzynarodowej i z otoczeniem społeczno-gospodarczym [waga 20%].

IV. Przy ocenie dorobku publikacyjnego kandydatów Komisja bierze pod uwagę:

- (1) czy ranga publikacji według aktualnego sposobu obliczania ich wagi odpowiada ogólnopolskiej pozycji Wydziału i co najmniej średnim wartościom, jakie w tym zakresie uzyskują pracownicy Wydziału;

(2) czy zawartość publikacji niesie istotny wkład do prawoznawstwa i jego społecznej funkcji. Oceniając ten wkład Komisja będzie brać pod uwagę środowiskową rangę wydawnictwa lub czasopisma, nie będąc związana ocenami dyktowanymi systemami oceny parametrycznej.

V. W przypadku awansów wewnętrznych i procedury przedłużenia zatrudnienia, jeśli kandydat uprzednio składał Plan, Komisja w swej ocenie uwzględni stopień realizacji działań przewidzianych w Planie.

VI. W przypadku nowego zatrudnienia, przedłużenia zatrudnienia lub awansu nauczyciela akademickiego w grupie pracowników badawczych Plan nie obejmuje działalności dydaktycznej, a w Osiągnięciach nie jest wymagane przedstawienie osiągnięć w działalności dydaktycznej, poza osiągnięciami w zakresie kształcenia kadry (dotyczy to kandydatów ze stopniem doktora habilitowanego lub tytułem profesora). W przypadku nowego zatrudnienia, przedłużenia zatrudnienia lub awansu nauczyciela akademickiego w grupie pracowników dydaktycznych Plan nie musi zawierać planowanych badań, zaś w Osiągnięciach nie jest wymagane przedstawienie osiągnięć badawczych; jeśli Kandydat posiada publikacje naukowe lub dydaktyczne, powinien przedstawić najważniejsze publikacje zgodnie z pkt I.2. W obydwu przypadkach ocena Kandydatów przez Komisję dokonywana jest z uwzględnieniem rodzaju stanowiska (zatrudnienie w grupie pracowników badawczych lub dydaktycznych), przy odpowiedniej modyfikacji kryteriów określonych w pkt III i IV.