

## **Procedura awansowa dla nauczycieli akademickich w Akademii Sztuk Pięknych w Warszawie po uzyskaniu stopnia i tytułu naukowego**

### § 1.

1. Procedura dookreśla wskazane w statucie wymagania kwalifikacyjne niezbędne do ubiegania się o awans na stanowisko profesora, profesora uczelni i adiunkta, a także tryb postępowania w sprawach awansów.
2. Ilekroć w procedurze jest mowa o:
  - 1) **Akademii, ASP** – należy przez to rozumieć Akademię Sztuk Pięknych w Warszawie;
  - 2) **ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 742 z późn. zm.);
  - 3) **statucie** – należy przez to rozumieć Statut Akademii Sztuk Pięknych w Warszawie;
  - 4) **radzie programowej** – należy przez to rozumieć Radę Programową Wydziału lub jednostki ogólnouczelnianej, o ile funkcjonuje w jednostce, właściwej dla miejsca zatrudnienia kandydata ubiegającego się o awans;
  - 5) **senat** – należy przez to rozumieć Senat Akademii Sztuk Pięknych w Warszawie.

### § 2.

1. Awanse pracowników na stanowiska profesora uczelni i adiunkta są możliwe pod warunkiem posiadania przez Akademię środków finansowych.
2. Ostateczną decyzję co do awansu konkretnego pracownika podejmuje rektor ASP.

### § 3.

1. Awans na stanowisko **profesora** możliwy jest tylko dla osób posiadających tytuł profesora.
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.
3. O awans na stanowisko **adiunkta** może ubiegać się osoba, która posiada stopień doktora oraz spełnia wymagania kwalifikacyjne określone w ustawie oraz w statucie.

### § 4.

Przesłankami do ubiegania się o awans na stanowisko **profesora uczelni po uzyskaniu stopnia doktora habilitowanego** są łącznie:

1. w grupie pracowników badawczych:
  - 1) znaczny dorobek naukowy lub artystyczny;
  - 2) doświadczenie międzynarodowe np. wystawy, konferencje, warsztaty, wyjazdy naukowe;
  - 3) kierowanie co najmniej jednym zakończonym projektem badawczym;
  - 4) uzyskanie pozytywnej oceny pracy w wyniku ostatniej oceny okresowej, o ile była przeprowadzana;

- 5) uzyskanie pozytywnej opinii bezpośredniego przełożonego i dziekana lub kierownika jednostki ogólnouczelnianej;
  - 6) informacja pełnomocnika ds. ewaluacji na temat raportowanych osiągnięć;
  - 7) uzyskanie pozytywnej opinii rady programowej, o ile funkcjonuje w jednostce;
  - 8) nieotrzymanie kary dyscyplinarnej w okresie 3 lat przed dniem złożenia wniosku o awans nauczyciela akademickiego.
2. w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych:
- 1) znaczny dorobek naukowy lub artystyczny;
  - 2) doświadczenie międzynarodowe np. wystawy, konferencje, warsztaty, wyjazdy naukowe;
  - 3) kierowanie co najmniej jednym zakończonym projektem badawczym;
  - 4) uzyskanie pozytywnej oceny pracy w wyniku ostatniej oceny okresowej, o ile była przeprowadzana;
  - 5) uzyskanie pozytywnej opinii bezpośredniego przełożonego i dziekana lub kierownika jednostki ogólnouczelnianej;
  - 6) informacja pełnomocnika ds. ewaluacji na temat raportowanych osiągnięć;
  - 7) uzyskanie pozytywnej opinii rady programowej, o ile funkcjonuje w jednostce;
  - 8) nieotrzymanie kary dyscyplinarnej w okresie 3 lat przed dniem złożenia wniosku o awans nauczyciela akademickiego.
3. w grupie pracowników dydaktycznych:
- 1) aktywność naukowa lub artystyczna;
  - 2) doświadczenie międzynarodowe np. wystawy, konferencje, warsztaty, wyjazdy naukowe;
  - 3) uzyskanie pozytywnej oceny pracy w wyniku ostatniej oceny okresowej, o ile była przeprowadzana;
  - 4) uzyskanie pozytywnej opinii bezpośredniego przełożonego i dziekana lub kierownika jednostki ogólnouczelnianej;
  - 5) uzyskanie pozytywnej opinii rady programowej, o ile funkcjonuje w jednostce;
  - 6) nieotrzymanie kary dyscyplinarnej w okresie 3 lat przed dniem złożenia wniosku o awans nauczyciela akademickiego.

#### § 5.

Przesłankami do ubiegania się o awans na stanowisko **profesora uczelni po uzyskaniu stopnia doktora** są łącznie:

1. w grupie pracowników badawczych:
  - 1) okres, który upłynął od uzyskania stopnia doktora musi wynosić co najmniej 24-miesiące;
  - 2) znaczny dorobek naukowy lub artystyczny;
  - 3) doświadczenie międzynarodowe np. wystawy, konferencje, warsztaty, wyjazdy naukowe;
  - 4) kierowanie co najmniej jednym zakończonym projektem badawczym;
  - 5) uzyskanie pozytywnej oceny pracy w wyniku ostatniej oceny okresowej, o ile była przeprowadzana;
  - 6) uzyskanie pozytywnej opinii bezpośredniego przełożonego i dziekana lub kierownika jednostki ogólnouczelnianej;

- 2) przedstawienie planu dalszej działalności badawczej lub naukowo-artystycznej;
  - 3) uzyskanie pozytywnej oceny pracy w wyniku ostatniej oceny okresowej, o ile była przeprowadzana;
  - 4) uzyskanie pozytywnej opinii bezpośredniego przełożonego i dziekana lub kierownika jednostki ogólnouczelnianej;
  - 5) informacja pełnomocnika ds. ewaluacji na temat raportowanych osiągnięć;
  - 6) uzyskanie pozytywnej opinii rady programowej, o ile funkcjonuje w jednostce;
  - 7) nieotrzymanie kary dyscyplinarnej w okresie 3 lat przed dniem złożenia wniosku o awans nauczyciela akademickiego.
2. w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych:
- 1) osiągnięcia w pracy badawczej, dydaktycznej, popularyzatorskiej lub organizacyjnej;
  - 2) przedstawienie planu dalszej działalności badawczej, dydaktycznej lub naukowo-artystycznej;
  - 3) uzyskanie pozytywnej oceny pracy w wyniku ostatniej oceny okresowej, o ile była przeprowadzana;
  - 4) uzyskanie pozytywnej opinii bezpośredniego przełożonego i dziekana lub kierownika jednostki ogólnouczelnianej;
  - 5) informacja pełnomocnika ds. ewaluacji na temat raportowanych osiągnięć;
  - 6) uzyskanie pozytywnej opinii rady programowej, o ile funkcjonuje w jednostce;
  - 7) nieotrzymanie kary dyscyplinarnej w okresie 3 lat przed dniem złożenia wniosku o awans nauczyciela akademickiego.
3. w grupie pracowników dydaktycznych:
- 1) osiągnięcia w pracy dydaktycznej, popularyzatorskiej lub organizacyjnej;
  - 2) uzyskanie pozytywnej oceny pracy w wyniku ostatniej oceny okresowej, o ile była przeprowadzana;
  - 3) uzyskanie pozytywnej opinii bezpośredniego przełożonego i dziekana lub kierownika jednostki ogólnouczelnianej;
  - 4) uzyskanie pozytywnej opinii rady programowej, o ile funkcjonuje w jednostce;
  - 5) nieotrzymanie kary dyscyplinarnej w okresie 3 lat przed dniem złożenia wniosku o awans nauczyciela akademickiego.

#### § 7.

1. Awans na stanowisko profesora następuje automatycznie od miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło nadanie tytułu profesora przez Prezydenta RP.
2. Pracownik, który otrzymał tytuł profesora musi zgłosić ten fakt do Działu Kadr i Płac oraz dostarczyć odpis nadania tytułu profesora.

#### § 8.

1. Awans na stanowisko profesora uczelni lub adiunkta następuje na wniosek pracownika.
2. Awans jest możliwy wyłącznie w ramach grupy pracowniczej, w której w dniu składania wniosku zatrudniony jest pracownik.

- 7) informacja pełnomocnika ds. ewaluacji na temat raportowanych osiągnięć;
  - 8) uzyskanie pozytywnej opinii rady programowej, o ile funkcjonuje w jednostce;
  - 9) uzyskanie pozytywnej opinii senatu;
  - 10) nieotrzymanie kary dyscyplinarnej w okresie 3 lat przed dniem złożenia wniosku o awans nauczyciela akademickiego.
2. w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych:
    - 1) okres, który upłynął od uzyskania stopnia doktora musi wynosić co najmniej 24-miesiące;
    - 2) znaczny dorobek naukowy lub artystyczny;
    - 3) doświadczenie międzynarodowe np. wystawy, konferencje, warsztaty, wyjazdy naukowe;
    - 4) kierowanie co najmniej jednym zakończonym projektem badawczym;
    - 5) staż pracy w uczelni polegający na wykonywaniu obowiązków dydaktycznych nie krótszy niż 10 lat;
    - 6) uzyskanie pozytywnej oceny pracy w wyniku ostatniej oceny okresowej, o ile była przeprowadzana;
    - 7) uzyskanie pozytywnej opinii bezpośredniego przełożonego i dziekana lub kierownika jednostki ogólnouczelnianej;
    - 8) informacja pełnomocnika ds. ewaluacji na temat raportowanych osiągnięć;
    - 9) uzyskanie pozytywnej opinii rady programowej, o ile funkcjonuje w jednostce;
    - 10) uzyskanie pozytywnej opinii senatu;
    - 11) nieotrzymanie kary dyscyplinarnej w okresie 3 lat przed dniem złożenia wniosku o awans nauczyciela akademickiego.
3. w grupie pracowników dydaktycznych:
    - 1) okres, który upłynął od uzyskania stopnia doktora musi wynosić co najmniej 24-miesiące;
    - 2) znaczny dorobek naukowy lub artystyczny;
    - 3) doświadczenie międzynarodowe np. wystawy, konferencje, warsztaty, wyjazdy naukowe;
    - 4) staż pracy w uczelni polegający na wykonywaniu obowiązków dydaktycznych nie krótszy niż 10 lat;
    - 5) uzyskanie pozytywnej oceny pracy w wyniku ostatniej oceny okresowej, o ile była przeprowadzana;
    - 6) uzyskanie pozytywnej opinii bezpośredniego przełożonego i dziekana lub kierownika jednostki ogólnouczelnianej;
    - 7) uzyskanie pozytywnej opinii rady programowej, o ile funkcjonuje w jednostce;
    - 8) uzyskanie pozytywnej opinii senatu;
    - 9) nieotrzymanie kary dyscyplinarnej w okresie 3 lat przed dniem złożenia wniosku o awans nauczyciela akademickiego.

#### § 6.

Przesłankami do ubiegania się o awans na stanowisko **adiunkta po uzyskaniu stopnia doktora** są łącznie:

1. w grupie pracowników badawczych:
  - 1) osiągnięcia w pracy badawczej, popularyzatorskiej lub organizacyjnej;

3. W przypadku awansu na stanowisko profesora, profesora uczelni lub adiunkta – nauczyciela akademickiego zatrudnionego na czas określony, czas trwania stosunku pracy nie ulega zmianie.

4. W przypadku uwzględnienia wniosku o awans nauczyciela akademickiego, zmiana stanowiska następuje od daty wskazanej przez rektora ASP.

#### § 9.

1. Wniosek o awans wraz z wymaganymi załącznikami nauczyciel akademicki składa do rektora ASP za pośrednictwem dziekana Wydziału lub kierownika jednostki ogólnouczelnianej w terminach:

- 1) do 31 stycznia każdego roku;
- 2) do 30 kwietnia każdego roku;
- 3) do 31 października każdego roku.

2. Potwierdzeniem złożenia wniosku w określonych w ust. 1 terminach jest data wpływu do Dziekanatu lub właściwego biura jednostki ogólnouczelnianej (ze stosowną pieczęcią).

3. Złożenie wniosku, o którym mowa w ust. 1 wszczyna procedurę awansową.

4. Wzór wniosku stanowi załącznik nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

5. Wniosek o awans musi zawierać:

- 1) pozytywną opinię bezpośredniego przełożonego;
- 2) pozytywną opinię dziekana albo kierownika jednostki ogólnouczelnianej;
- 3) informację pełnomocnika ds. ewaluacji na temat raportowanych osiągnięć w przypadku kandydata zatrudnionego w grupie pracowników badawczych lub badawczo-dydaktycznych;
- 4) o ile nie była przeprowadzana ocena pracy dołącza się sprawozdanie z indywidualnego rozliczenia całkowitego czasu pracy nauczyciela akademickiego za ostatnie 3 lata;
- 5) oświadczenie o nieotrzymaniu kary dyscyplinarnej w okresie 3 lat przed dniem złożenia wniosku o awans nauczyciela akademickiego;
- 6) portfolio oraz dokumenty potwierdzające spełnianie kryteriów określonych w § 4-6 właściwych dla awansu na stanowisko dla określonej grupy.

6. Dokumenty, o których mowa w ust. 5. pkt 6) kandydat składa w wersji drukowanej lub cyfrowej.

7. Dziekan Wydziału lub kierownik jednostki ogólnouczelnianej dokonuje weryfikacji formalnej wniosku w terminie 14 dni od wpływu wniosku.

8. W przypadku stwierdzenia braków formalnych wzywa się kandydata do uzupełnienia dokumentacji w terminie 7 dni. Niezłożenie wymaganych dokumentów we wskazanym terminie skutkuje pozostawieniem wniosku bez rozpoznania.

9. Dziekan lub kierownik jednostki ogólnouczelnianej na podstawie kompletu otrzymanych dokumentów kieruje wniosek do zaopiniowania przez radę programową, która wydaje opinię wraz z uzasadnieniem w terminie do 2 miesięcy od końca terminów wskazanych w ust. 1.

10. Rada programowa opiniuje wniosek na podstawie kryteriów awansu nauczyciela akademickiego, o których mowa w § 4-6 właściwych dla awansu na stanowisko dla określonej grupy.

- 1) Negatywna opinia rady programowej kończy procedurę awansową;
- 2) W przypadku pozytywnej opinii rady programowej dziekan Wydziału lub kierownik jednostki ogólnouczelnianej przekazuje wniosek o zatrudnienie kandydata do rektora ASP, uzupełniony o uchwałę rady programowej zawierającą opinię wraz z uzasadnieniem, za pośrednictwem Działu Kadr i Płac.

11. W przypadku jednostek ogólnouczelnianych, w których nie funkcje organ kolegialny podejmujący uchwały kierownik jednostki przekazuje wniosek o zatrudnienie wraz z uzasadnieniem kandydata do rektora ASP za pośrednictwem Działu Kadr i Płac.
12. W przypadku wniosku o zatrudnienie na stanowisku adiunkta przez osobę posiadającą stopień co najmniej doktora oraz w przypadku wniosku o awans na stanowisko profesora uczelni przez osobę posiadającą co najmniej stopień doktora habilitowanego decyzję podejmuje rektor ASP na podstawie otrzymanych dokumentów.
13. W przypadku wniosku o zatrudnienie na stanowisku profesora uczelni przez osobę posiadającą stopień doktora rektor ASP podejmuje decyzję po uzyskaniu pozytywnej opinii senatu.
14. Przy podejmowaniu decyzji w sprawie awansu rektor ASP uwzględnia każdorazowo możliwości finansowe Akademii.
15. Decyzja rektora ASP jest ostateczna i nie przysługuje od niej odwołanie.
16. Po zakończonej procedurze dokumenty, o których mowa w ust. 5 pkt 6) zwracane są kandydatowi.

§ 10.

Procedura wchodzi w życie z dniem 1 października 2024 r.

Rektor  
Akademii Sztuk Pięknych  
w Warszawie

*prof. Błażej Ostoja Lniski*