

## **Prawa i obowiązki pracowników naukowych**

Ustawa o Polskiej Akademii Nauk, Dz.U. z 2017r., poz. 1869

### **Rozdział 8. Pracownicy jednostek naukowych i innych jednostek organizacyjnych Akademii**

#### **Art. 87. Pracownicy jednostek naukowych Akademii**

Jednostki naukowe Akademii mogą zatrudniać:

- 1) pracowników naukowych;
- 2) pracowników badawczo-technicznych;
- 3) pracowników bibliotecznych, dokumentacji i informacji naukowej;
- 4) pracowników inżynierskich i technicznych;
- 5) pracowników organizacyjno-ekonomicznych i administracyjnych;
- 6) pracowników na stanowiskach robotniczych i obsługi.

#### **Art. 88. Stanowiska pracowników naukowych i badawczo-technicznych**

1. Pracownicy naukowcy mogą być zatrudniani na stanowiskach:

- 1) profesora zwyczajnego;
- 2) profesora nadzwyczajnego;
- 3) profesora wizytującego;
- 4) adiunkta;
- 5) asystenta.

2. Pracownicy badawczo-techniczni mogą być zatrudniani na stanowiskach:

- 1) głównego specjalisty do spraw środowiskowej aparatury badawczej;
- 2) specjalisty.

#### **Art. 89. Wymogi wobec pracowników naukowych**

1. Na stanowisku profesora zwyczajnego można zatrudnić osobę, która posiada tytuł naukowy.

2. Na stanowisku profesora nadzwyczajnego można zatrudnić osobę, która posiada stopień naukowy doktora habilitowanego lub tytuł naukowy.

3. Na stanowisku profesora wizytującego można zatrudnić osobę, która:

- 1) przebywa na urlopie bezpłatnym w innej jednostce naukowej, o której mowa w **art. 2 objaśnienie pojęć** pkt 9 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o zasadach finansowania nauki, i posiada stopień naukowy doktora habilitowanego lub tytuł naukowy, lub
- 2) na stałe zamieszkuje za granicą i posiada co najmniej stopień naukowy doktora.

4. Zatrudnienie na stanowisku profesora wizytującego nie może być dłuższe niż 3 lata.

5. Na stanowisku adiunkta można zatrudnić osobę, która posiada co najmniej stopień naukowy doktora.

6. Na stanowisku asystenta można zatrudnić osobę, która posiada tytuł zawodowy magistra lub równorzędny.

7. Na stanowisku specjalisty lub głównego specjalisty do spraw obsługi środowiskowej aparatury badawczej, o których mowa w **art. 88 stanowiska pracowników naukowych i badawczo-technicznych** ust. 2, można zatrudnić osobę, która posiada stopień naukowy doktora lub tytuł zawodowy magistra lub równorzędny.

8. Przy zatrudnianiu na stanowisku, o którym mowa w **art. 88 stanowiska pracowników naukowych i badawczo-technicznych** ust. 1 pkt 1-4, cudzoziemca lub obywatela polskiego, który stopień naukowy lub tytuł naukowy uzyskał za granicą, można odstąpić od wymagań określonych w ust. 1-3 i 5.

9. Przy zatrudnianiu na stanowisku, o którym mowa w **art. 88** *stanowiska pracowników naukowych i badawczo-technicznych* ust. 1 pkt 5 i ust. 2, cudzoziemca lub obywatela polskiego, który uzyskał za granicą co najmniej tytuł zawodowy, można odstąpić od wymagań określonych w ust. 6 i 7.

#### Art. 90. Stanowiska bibliotekarzy i pracowników dokumentacji i informacji naukowej

Bibliotekarze oraz pracownicy dokumentacji i informacji naukowej mogą być zatrudnieni na stanowiskach:

- 1) kustosza dyplomowanego;
- 2) starszego kustosza dyplomowanego;
- 3) asystenta bibliotecznego;
- 4) adiunkta bibliotecznego;
- 5) asystenta dokumentacji i informacji naukowej;
- 6) adiunkta dokumentacji i informacji naukowej;
- 7) dokumentalisty dyplomowanego;
- 8) starszego dokumentalisty dyplomowanego.

#### Art. 91. Nawiązanie stosunku pracy z pracownikami naukowymi

1. Stosunek pracy na stanowisku profesora zwyczajnego lub nadzwyczajnego nawiązuje się na podstawie mianowania albo umowy o pracę. Na podstawie mianowania zatrudnia się wyłącznie osobę posiadającą tytuł naukowy profesora. Wyłącznie na podstawie umowy o pracę można zatrudnić osobę, która:

- 1) posiada ustalone prawo do emerytury lub renty;
- 2) jest zatrudniona w jednostce naukowej Akademii w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 3) jest zatrudniona na podstawie mianowania w innej jednostce naukowej, o której mowa w **art. 2** *objaśnienie pojęć* pkt 9 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o zasadach finansowania nauki.

2. Stosunek pracy z innymi pracownikami naukowymi niż określeni w ust. 1 nawiązuje się przez zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony lub na czas określony, niezbędny do wykonania określonego zadania badawczego.

3. Mianowania na stanowisko profesora zwyczajnego i profesora nadzwyczajnego dokonuje Prezes Akademii, na wniosek dyrektora właściwej jednostki naukowej, po uzyskaniu opinii rady naukowej.

4. Umowę o pracę zawiera dyrektor właściwej jednostki naukowej.

5. Zatrudnienie pracownika naukowego jest poprzedzone konkursem ogłaszanym na stronie podmiotowej ministra właściwego do spraw nauki w Biuletynie Informacji Publicznej oraz na stronie internetowej Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców przeznaczonym do publikacji ofert pracy naukowców. Sposób i tryb przeprowadzania konkursów na poszczególne stanowiska naukowe ustala rada naukowa instytutu lub dyrektor pomocniczej jednostki naukowej.

6. Przepisu ust. 5 nie stosuje się w przypadku zatrudnienia na czas określony pracownika naukowego:

- 1) skierowanego do pracy na podstawie umowy zawartej z zagraniczną instytucją naukową;
- 2) na okres realizacji projektu obejmującego badania naukowe lub prace rozwojowe, finansowanego w trybie konkursowym ze środków finansowych na naukę lub środków finansowych pochodzących z Unii Europejskiej lub innych podmiotów przyznających grant;
- 3) na tym samym stanowisku, jeżeli poprzednia umowa o pracę była zawarta na czas nie krótszy niż trzy lata.

#### Art. 92. Okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta

1. Okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta niemającego stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może przekroczyć 8 lat, a asystenta niemającego stopnia naukowego doktora - 6 lat.

2.

Bieg terminów, o których mowa w ust. 1, ulega zawieszeniu na czas trwania urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu wychowawczego oraz urlopu dla poratowania zdrowia.

#### Art. 93. Zatrudnianie w jednostkach naukowych cudzoziemców

W jednostkach naukowych na stanowiskach, o których mowa w **art. 88** *stanowiska pracowników naukowych i badawczo-technicznych*, może być zatrudniona osoba nieposiadająca obywatelstwa polskiego bez konieczności uzyskania zezwolenia wojewody, o którym mowa w **art. 87** *przesłanki prawa cudzoziemca do wykonywania pracy na terytorium RP* ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 1065, 1292, 1321, 1428 i 1543).

#### Art. 94. Obowiązki i dodatkowe zatrudnienie pracownika naukowego

1. Do podstawowych obowiązków pracowników naukowych należy wykonywanie zadań statutowych jednostek naukowych, w szczególności prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych, ogłaszanie i upowszechnianie ich wyników oraz udział w realizacji podjętych przez jednostkę zadań w zakresie kształcenia.

2. Pracownicy naukowcy mogą prowadzić w zatrudniającej ich jednostce naukowej badania podjęte z własnej inicjatywy za zgodą dyrektora. W tym przypadku korzystanie przez pracownika z warsztatu badawczego jednostki naukowej nie może kolidować z programem badań naukowych, porządkiem wewnętrznym i możliwościami materialnymi jednostki naukowej.

3. Podjęcie przez pracownika naukowego dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy lub prowadzenie działalności gospodarczej bez uzyskania wcześniejszej zgody dyrektora jednostki naukowej stanowi podstawę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem w jednostce naukowej stanowiącej podstawowe miejsce pracy.

4. Osoby pełniące funkcję dyrektora jednostki naukowej mogą podejmować dodatkowe zatrudnienie w ramach stosunku pracy lub prowadzić działalność gospodarczą za zgodą Prezesa Akademii. Wykonywanie przez dyrektora zatrudnienia w ramach stosunku pracy lub prowadzenie działalności gospodarczej bez zgody Prezesa Akademii powoduje odwołanie z funkcji dyrektora jednostki naukowej.

5. Wypowiedzenia stosunku pracy, o którym mowa w ust. 3, dokonuje dyrektor, a odwołania z funkcji, o której mowa w ust. 4, Prezes Akademii.

6. Przepisów ust. 3 i 4 nie stosuje się do pracowników naukowych podejmujących zatrudnienie w ramach stosunku pracy:

- 1) w urzędach, o których mowa w **art. 1** *zakres regulacji ustawy* ust. 1 i ust. 2 pkt 1, 2 i 4a ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 1511, 2074 i 2261);
- 2) w organach towarzystw naukowych i zawodowych;
- 3) w organach wymiaru sprawiedliwości;
- 4) w instytucjach kultury;
- 5) w Kancelarii Akademii, korporacji uczonych i organach Akademii.

7. Dyrektor instytutu przedstawia do wiadomości odpowiedniej rady kuratorów wydziału właściwego ze względu na specjalność naukową instytutu informację o pracownikach, o

których mowa w ust. 3-6. Informacja ta jest uwzględniana przy ocenie instytutu, o której mowa w **art. 28** *wydziały Akademii, rady kuratorów* ust. 4 pkt 1.

**Art. 94a. Regulamin zarządzania prawami autorskimi, pokrewnymi, własności przemysłowej i zasad komercjalizacji wyników badań i prac**

Rada naukowa uchwała regulamin zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych, który określa w szczególności:

- 1) prawa i obowiązki instytutu, pracowników oraz doktorantów w zakresie ochrony i korzystania z praw autorskich i praw pokrewnych oraz praw własności przemysłowej;
- 2) zasady wynagradzania twórców;
- 3) zasady podziału środków uzyskanych z komercjalizacji między twórcą będącym pracownikiem instytutu a tym instytutem;
- 4) zasady i procedury komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych oraz know-how związanego z tymi wynikami;
- 5) zasady korzystania z majątku instytutu wykorzystywanego do komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych oraz świadczenia usług naukowo-badawczych;
- 6) zasady i tryb przekazywania instytutowi przez pracownika lub doktoranta tego instytutu informacji o wynikach badań naukowych lub prac rozwojowych oraz o know-how związanym z tymi wynikami, informacji o uzyskanych przez pracownika instytutu środkach z komercjalizacji oraz zasady i tryb przekazywania przez pracownika instytutu przysługujących instytutowi części środków uzyskanych z komercjalizacji;
- 7) zasady i tryb przekazywania pracownikowi przez instytut informacji o decyzjach, o których mowa w **art. 94c** *decyzja uczelni o niekomercjalizacji wyników badań lub prac pracownika uczelni* ust. 1 i 2, oraz zasady i tryb przekazywania przez instytut przysługujących pracownikowi części środków uzyskanych z komercjalizacji.

**Art. 94b. Odpowiednie stosowanie przepisów ustawy do wyników badań i prac pracownika instytutu**

Do wyników:

- 1) badań naukowych będących wynalazkiem, wzorem użytkowym, wzorem przemysłowym lub topografią układu scalonego, wyhodowaną albo odkrytą i wyprowadzoną odmianą rośliny,
- 2) prac rozwojowych  
– powstałych w ramach wykonywania przez pracownika instytutu obowiązków ze stosunku pracy oraz do know-how związanego z tymi wynikami stosuje się przepisy art 94c–94f.

**Art. 94c. Decyzja uczelni o niekomercjalizacji wyników badań lub prac pracownika uczelni**

1. Pracownik przekazuje instytutowi informację o wynikach badań naukowych lub prac rozwojowych oraz o know-how związanym z tymi wynikami. W przypadku złożenia przez pracownika oświadczenia o zainteresowaniu przeniesieniem praw do tych wyników i związanego z nimi know-how, instytut w terminie trzech miesięcy podejmuje decyzję w sprawie ich komercjalizacji.

1a. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 1, pracownik może złożyć w formie pisemnej w terminie czternastu dni od dnia przekazania instytutowi informacji o wynikach i związanym z nimi know-how. Termin trzech miesięcy, o którym mowa w ust. 1, biegnie od dnia złożenia oświadczenia.

2. W przypadku podjęcia przez instytut decyzji o niekomercjalizacji albo po bezskutecznym upływie terminu, o którym mowa w ust. 1, instytut jest zobowiązany, w terminie trzydziestu dni, do złożenia pracownikowi oferty zawarcia bezwarunkowej i odpłatnej umowy o przeniesienie praw do wyników badań naukowych lub prac rozwojowych oraz know-how związanego z tymi wynikami, łącznie z informacjami, utworami wraz z własnością nośników, na których utwory te utrwalono, i doświadczeniami technicznymi, przekazanymi zgodnie z ust. 5 pkt 2. Umowa powinna zostać zawarta w formie pisemnej, pod rygorem nieważności. Wynagrodzenie przysługujące instytutowi za przeniesienie praw nie może być wyższe niż 5% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę w gospodarce narodowej w roku poprzednim, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

3. W przypadku nieprzyjęcia przez pracownika oferty zawarcia umowy, o której mowa w ust. 2, prawa do wyników badań naukowych lub prac rozwojowych oraz know-how związanego z tymi wynikami, łącznie z informacjami, utworami wraz z własnością nośników, na których utwory te utrwalono, i doświadczeniami technicznymi, przekazanymi zgodnie z ust. 5 pkt 2, przysługują instytutowi.

4. Przepisy ust. 1–3 oraz **art. 94f** *odmienne postanowienia umowy w przypadku komercjalizacji wyników badań i prac* nie dotyczą przypadków, gdy badania naukowe lub prace rozwojowe były prowadzone:

- 1) na podstawie umowy ze stroną finansującą lub współfinansującą te badania lub prace, przewidującej zobowiązanie do przeniesienia praw do wyników badań naukowych lub prac rozwojowych na rzecz tej strony lub na rzecz innego podmiotu niż strona umowy (badania lub prace zlecone);
- 2) z wykorzystaniem środków finansowych, których zasady przyznawania lub wykorzystywania określają odmienny niż w ustawie sposób dysponowania wynikami badań naukowych lub prac rozwojowych oraz know-how związanym z tymi wynikami.

5. Pracownik jest zobowiązany do:

- 1) zachowania poufności wyników badań naukowych lub prac rozwojowych oraz know-how związanego z tymi wynikami,
- 2) przekazania instytutowi wszystkich posiadanych przez niego informacji, utworów wraz z własnością nośników, na których utwory te utrwalono, i doświadczeń technicznych potrzebnych do komercjalizacji wyników,
- 3) powstrzymania się od prowadzenia jakichkolwiek działań zmierzających do wdrażania wyników,
- 4) współdziałania w procesie komercjalizacji wyników, w tym w postępowaniach zmierzających do uzyskania praw wyłącznych  
– nie dłużej niż przez okres przysługiwania praw instytutowi.

#### **Art. 94d. Uprawnienia pracownika w przypadku komercjalizacji przez instytut wyników jego badań lub prac**

1. W przypadku komercjalizacji wyników badań naukowych, prac rozwojowych lub know-how związanego z tymi wynikami pracownikowi przysługuje od instytutu nie mniej niż:

- 1) 50% wartości środków uzyskanych przez instytut z komercjalizacji polegającej na sprzedaży albo oddaniu do używania wyników lub know-how związanego z tymi wynikami, w szczególności na podstawie umowy licencyjnej, najmu oraz dzierżawy, obniżonych o nie więcej niż 25% kosztów bezpośrednio związanych z tą komercjalizacją, które zostały poniesione przez instytut lub spółkę handlową;
- 2) 50% wartości środków uzyskanych przez spółkę handlową w następstwie komercjalizacji danych wyników lub know-how związanego z tymi wynikami, wniesionych aportem do tej spółki, obniżonych o nie więcej niż 25% kosztów



bezpośrednio związanych z tą komercjalizacją, które zostały poniesione przez instytut lub spółkę handlową.

2. W przypadku komercjalizacji przez pracownika instytutu wyników badań naukowych, prac rozwojowych lub know-how związanego z tymi wynikami instytutowi przysługuje 25% wartości środków uzyskanych przez pracownika z komercjalizacji, obniżonych o nie więcej niż 25% kosztów bezpośrednio związanych z tą komercjalizacją, które zostały poniesione przez pracownika.

3. Przez koszty związane bezpośrednio z komercjalizacją rozumie się koszty zewnętrzne, w szczególności koszty ochrony prawnej, ekspertyz, wyceny wartości przedmiotu komercjalizacji i opłat urzędowych. Do kosztów tych nie wlicza się kosztów poniesionych przed podjęciem decyzji o komercjalizacji oraz wynagrodzenia, o którym mowa w **art. 94c** *decyzja uczelni o niekomercjalizacji wyników badań lub prac pracownika uczelni* ust. 2.

4. (uchylony)

#### **Art. 94e. Wynagrodzenie pracownika i udział w środkach z komercjalizacji badań lub prac**

1. Przepisy **art. 94c** *decyzja uczelni o niekomercjalizacji wyników badań lub prac pracownika uczelni* i **art. 94d** *uprawnienia pracownika w przypadku komercjalizacji przez instytut wyników jego badań lub prac* w zakresie dotyczącym odpowiednio wysokości wynagrodzenia oraz udziału w środkach uzyskanych z komercjalizacji określają wysokość łącznego wynagrodzenia oraz udziału w tych środkach, przysługujących:

- 1) pracownikom wchodzącym w skład zespołu badawczego od instytutu;
- 2) instytutowi od pracowników wchodzących w skład zespołu badawczego.

2. Pracownik wchodzący w skład zespołu badawczego ma prawo dochodzić od instytutu przysługującej mu części udziału w środkach z komercjalizacji, o których mowa w ust.1 pkt1.

3. Pracownik wchodzący w skład zespołu badawczego odpowiada wobec instytutu za zobowiązania, o których mowa w ust. 1 pkt 2, do wysokości przypadającego mu udziału we współwłasności wyników badań naukowych lub prac rozwojowych oraz know-how związanego z tymi wynikami.

#### **Art. 94f. Odmienne postanowienia umowy w przypadku komercjalizacji wyników badań i prac**

Po otrzymaniu od pracownika informacji o wynikach badań naukowych lub prac rozwojowych oraz o know-how związanym z tymi wynikami, o których mowa w **art. 94b** *odpowiednie stosowanie przepisów ustawy do wyników badań i prac pracownika instytutu*, instytut oraz pracownik mogą, w sposób odmienny niż stanowi ustawa, określić w drodze umowy prawa do tych wyników lub sposób i tryb komercjalizacji tych wyników.

#### **Art. 94g. Odesłanie do przepisów innych ustaw**

W sprawach nieuregulowanych ustawą stosuje się przepisy ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U. z 2017 r. poz. 880 i 1089), ustawy z dnia 30 czerwca 2000 r. - Prawo własności przemysłowej (Dz. U. z 2017 r. poz. 776) oraz ustawy z dnia 26 czerwca 2003 r. o ochronie prawnej odmian roślin (Dz. U. z 2016 r. poz. 843 oraz z 2017 r. poz. 1238).

#### **Art. 95. Niedopuszczalność podległości służbowej**

W jednostkach naukowych i innych jednostkach organizacyjnych Akademii nie może powstać stosunek bezpośredniej podległości służbowej między małżonkami oraz osobami pozostającymi ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie lub powinowactwa pierwszego stopnia oraz w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli.

#### **Art. 96. Oceny okresowe pracowników naukowych**

1. Pracownicy naukowcy podlegają ocenom okresowym, dokonywanym przez radę naukową, obejmującym wyniki ich pracy, nie rzadziej niż raz na 4 lata. Szczegółowy tryb i częstotliwość dokonywania ocen określa rada naukowa instytutu w regulaminie zatwierdzonym przez wiceprezesa Akademii nadzorującego prace wydziału.
2. Pracownikom naukowym Akademii przysługuje prawo odwołania od oceny ich działalności zawodowej, w szczególności od oceny ich pracy. Odwołanie składa się do wiceprezesa Akademii nadzorującego pracę odpowiedniego wydziału. Regulamin odwołań ustala Prezes Akademii.

#### Art. 97. Urlop wypoczynkowy pracowników naukowych i badawczo-technicznych

Pracownicy naukowcy oraz pracownicy badawczo-techniczni mają prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 36 dni w roku kalendarzowym.

#### Art. 98. Dodatek za wysługę lat

1. Pracownikom Akademii przysługuje dodatek za wysługę lat:
  - 1) pracownikom naukowym - w wysokości 3 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 3 latach pracy, wzrastający o 1 % w każdym następnym roku, do 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 latach pracy;
  - 2) pozostałym pracownikom - w wysokości 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1 % w każdym następnym roku, do 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 latach pracy.
2. Za wieloletnią pracę pracownikom Akademii przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:
  - 1) po 20 latach pracy - 75 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - 2) po 25 latach pracy - 100 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - 3) po 30 latach pracy - 150 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - 4) po 35 latach pracy - 200 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - 5) po 40 latach pracy - 300 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - 6) po 45 latach pracy - 400 % wynagrodzenia miesięcznego.

#### Art. 99. Odprawa emerytalna lub rentowa

Pracownikowi Akademii przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

#### Art. 100. Płatny urlop dla poratowania zdrowia

Pracownik naukowy zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy po przepracowaniu co najmniej 3 lat w instytucie ma prawo do płatnego urlopu dla poratowania zdrowia w wymiarze nieprzekraczającym jednego roku według zasad i trybu określonych w ustawie z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym.

#### Art. 101. Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym pracownikiem naukowym

1. Stosunek pracy z mianowanym pracownikiem naukowym może ulec rozwiązaniu w drodze porozumienia stron w każdym czasie.
2. Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym pracownikiem naukowym, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, może nastąpić w przypadku:
  - 1) czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza okres zasiłkowy, a w przypadku stwierdzenia przez uprawnionego lekarza poprawy stanu zdrowia i możliwości powrotu do pracy, jeżeli okres ten przekracza 2 lata;
  - 2) wszczęcia postępowania w sprawie likwidacji instytutu;

- 3) otrzymania przez mianowanego pracownika naukowego, w okresie nie krótszym niż rok, dwóch kolejnych ocen negatywnych, o których mowa w **art. 96** *oceny okresowe pracowników naukowych*;
  - 4) podjęcia dodatkowego zatrudnienia lub prowadzenia działalności gospodarczej bez uzyskania zgody dyrektora, o której mowa w **art. 94** *obowiązki i dodatkowe zatrudnienie pracownika naukowego* ust. 3.
3. Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym pracownikiem naukowym bez wypowiedzenia może nastąpić w przypadku:
- 1) trwałej utraty zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku, stwierdzonej orzeczeniem lekarza orzecznika w rozumieniu ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1383), jeżeli nie ma możliwości zatrudnienia pracownika na innym stanowisku, odpowiednim do jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych, albo gdy pracownik odmawia przejścia do innej pracy;
  - 2) niedostarczenia w wyznaczonym terminie orzeczenia potwierdzającego zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku, wydanego przez lekarza prowadzącego badania okresowe lub kontrolne;
  - 3) dopuszczenia się przez niego:
    - a) czynu określonego w **art. 115** *naruszanie cudzych praw autorskich* ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych stwierdzonego prawomocnym wyrokiem sądu,
    - b) stwierdzonego prawomocnym orzeczeniem komisji dyscyplinarnej na podstawie orzeczenia komisji do spraw etyki w nauce:
      - przywłaszczenia sobie autorstwa albo wprowadzenia w błąd co do autorstwa całości lub części cudzego utworu albo artystycznego wykonania,
      - rozpowszechnienia, bez podania nazwiska lub pseudonimu twórcy, cudzego utworu w wersji oryginalnej albo w postaci opracowania,
      - rozpowszechnienia, bez podania nazwiska lub pseudonimu twórcy, cudzego artystycznego wykonania albo publicznego zniekształcenia takiego utworu, artystycznego wykonania, fonogramu, wideogramu lub nadania,
      - naruszenia w inny sposób cudzych praw autorskich lub praw pokrewnych,
      - fałszowania badań lub wyników badań naukowych,
      - innego oszustwa naukowego;
  - 4) skazania prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne.
4. Stosunek pracy z mianowanym pracownikiem naukowym może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu zgody rady naukowej instytutu.

**Art. 102. Wygaśnięcie stosunku pracy z mianowanym pracownikiem naukowym**

1. Stosunek pracy mianowanego pracownika naukowego wygasa z mocy prawa w przypadku:
  - 1) stwierdzenia, że mianowanie nastąpiło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów;
  - 2) prawomocnego orzeczenia przez sąd utraty praw publicznych;
  - 3) prawomocnego orzeczenia sądu karnego w postaci zakazu zajmowania określonego stanowiska, w przypadku gdy orzeczenie to dotyczy wykonywania obowiązków pracownika naukowego;
  - 4) upływu trzymiesięcznego okresu nieobecności w pracy z powodu tymczasowego aresztowania;
  - 5) odbywania kary pozbawienia wolności lub ograniczenia wolności;
  - 6) upływu okresu mianowania;
  - 7) śmierci pracownika naukowego.



2. Stosunek pracy mianowanego pracownika naukowego zatrudnionego na stanowisku profesora zwyczajnego lub nadzwyczajnego wygasa z końcem roku, w którym ukończył on 70. rok życia.

3. Wygaśnięcie stosunku pracy stwierdza dyrektor.

4. Stosunek pracy mianowanego pracownika naukowego pełniącego funkcję dyrektora z końcem roku, w którym ukończył on 70. rok życia, przekształca się - na czas pozostały do zakończenia pełnienia tej funkcji - w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę.

*Art. 103. Właściwość organu do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym pracownikiem naukowym*

Organem właściwym do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym pracownikiem naukowym jest Prezes Akademii.

*Art. 104. Zasady wynagradzania pracowników instytutów*

Zasady wynagradzania pracowników instytutów określa się w zakładowych układach zbiorowych pracy albo w zakładowych regulaminach wynagradzania.

*Art. 105. Rozporządzenie w sprawie wynagradzania i innych świadczeń pracowników pomocniczych jednostek Akademii*

Minister właściwy do spraw nauki w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, warunki wynagradzania pracowników pomocniczych jednostek naukowych i innych jednostek organizacyjnych Akademii oraz tryb przyznawania innych świadczeń związanych z wykonywaną pracą, uwzględniając kwalifikacje poszczególnych osób, pełnione funkcje oraz zakres realizowanych obowiązków.

*Art. 106. Odesłanie w sprawach nieuregulowanych w ustawie do przepisów Kodeksu pracy*

W sprawach nieuregulowanych przepisami ustawy do pracowników instytutów, pomocniczych jednostek naukowych i innych jednostek organizacyjnych Akademii stosuje się przepisy Kodeksu pracy.