

65/P/15



MINISTER
NAUKI I SZKOLNICTWA WYŻSZEGO

DSW.ZNU.176.5.2015.EKR.1

Warszawa, dnia 24 sierpnia 2015 r.

**Pan
Bogusław Dołęga
Przewodniczący
Krajowej Sekcji Nauki
NSZZ „Solidarność”**

Szanowny Panie Przewodniczący,

w związku z przesłaną przy piśmie z dnia 9 lipca 2015 r. znak: L.p.51/W/15, opinią *Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność” o warunkach spełnienia zaleceń i wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w prawie dotyczącym szkolnictwa wyższego oraz jednostek naukowych* uprzejmie informuję, że z uwagą zapoznałam się z Państwa postulatami. Co do zasady podzielam Państwa opinię dotyczącą tego jak powinny działać uczelnie i instytuty naukowe, jakie normy etyczne powinny być w codziennym życiu akademickim i naukowym respektowane.

Europejska Karta Naukowca i Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych to zbiór zasad zaleconych przez Komisję Europejską i stosowanych przez instytucje naukowo-badawcze w całej Europie. Karta opisuje prawa i obowiązki, jakim podlegają zarówno naukowcy, jak i instytucje ich zatrudniające oraz organizacje zapewniające finansowanie badań naukowych. Dotyczą one warunków pracy, rozwoju kariery naukowej, mobilności, opieki naukowej dla młodych badaczy. Kodeks opisuje zasady rekrutacji naukowców, których instytucje-pracodawcy powinny przestrzegać, zapewniając równe traktowanie wszystkich naukowców w Europie. Oba te dokumenty zostały wydane w 2005 r. jako zalecenie Komisji Europejskiej adresowane do naukowców, ich pracodawców oraz podmiotów finansujących badania, działających w sektorze publicznym i prywatnym. Należy podkreślić, że zalecenia Komisji Europejskiej wydawane są na podstawie art. 292 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE z dnia 30 marca 2010 r., C 83/47) jako jeden z **niewiążących** aktów prawa pochodnego UE.

Biorąc pod uwagę niewiążący charakter zaleceń, brak jest sankcji, które spowodowałyby, że Państwa Członkowskie zostaną zobowiązane, aby zalecenia te przyjąć i spełnić. Nie zmienia to faktu, że zgodnie z orzecznictwem ETS i zasadą solidarności wyrażoną w art. 222 TFUE zalecenia powinny być brane pod uwagę np. w procesie orzekania przez sądy krajowe i procesie stanowienia prawa. Zalecenie stanowi więc swoistą dyrektywę interpretacyjną dla sądów i organów administracji państwowej biorących udział w procesach formalnoprawnych w każdym Państwie Członkowskim, także w Polsce, ale nie nakłada na Państwa Członkowskie obowiązku ujednolicenia przepisów.

Podobnie jak Państwo, dostrzegam problem polityki kadrowej w polskich uczelniach. Mam świadomość istnienia przypadków naruszania norm etycznych, destabilizacji stosunków pracy, nieodpowiedniego traktowania młodych naukowców.

Jednak w mojej ocenie nie każde zjawisko występujące w określonej grupie społecznej (pracowniczej) należy regulować ustawowo. Taka sytuacja przyczynić się może do jurydyzacji życia społecznego. Należy zauważyć, że prawem są także reguły, które w sposób naturalny tworzą się między ludźmi, wynikające ze zwyczaju, moralności i rozsądku, które nie wymagają zapisów w ustawach i innych aktach prawnych. Równocześnie należy nadmienić, że przyjęcie koncepcji regulacji często stwarza sytuację zbędnego powtarzania przepisów oraz zawiłości interpretacyjnych.

Odnosząc się do proponowanych zmian w ustawie z dnia 27 lipca 2005 r. – *Prawo o szkolnictwie wyższym* (Dz. U. z 2012 r. poz. 572, z późn. zm.) należy mieć na uwadze, że wspomniana ustawa nie jest jedynym aktem prawnym regulującym sytuację prawną uczelni i jej środowiska. Ustawa w treści powołuje się lub odsyła do innych przepisów m.in. do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – *Kodeks pracy* (Dz.U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.), ustawy z dnia 23 maja 1991 r. *o związkach zawodowych* (Dz. U. z 2014 r. poz. 167, z późn. zm.), ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. *o prawie autorskim i prawach pokrewnych* (Dz. U. z 2006 Nr 90, poz. 631, z późn. zm.) ustawy z dnia 30 czerwca 2000 r. – *Prawo własności przemysłowej* (Dz. U. z 2013 r. poz. 1410) czy ustawy z dnia 26 czerwca 2003 r. *o ochronie prawnej odmian roślin* (Dz. U. Nr 137, poz. 1300, z późn. zm.).

Pragnę również zauważyć, że uczelnia nie jest zakładem pracy w zwykłym tego słowa znaczeniu. Misją jej jest organizowanie kształcenia studentów oraz szeroko pojętych warunków studiowania, na zasadach określonych w ww. ustawie oraz innych przepisach prawa powszechnie obowiązującego. Zatem, działalność uczelni w pierwszej kolejności ma być nakierowana na realizację powyższego celu. Także, należy mieć na uwadze

konstytucyjnie zagwarantowaną autonomię uczelni, powtórzoną w art. 4 ust. 1 ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym*.

Proponowana zmiana brzmienia art. 4 ust. 2 ustawy, poprzez uzupełnienie przepisu o zakres poszanowania praw chroniących własność intelektualną oraz zachowanie uznanych zasad i praktyk etycznych zostanie dogłębnie rozważona w przypadku nowelizacji ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*, tym niemniej zwracam uwagę, że problematyka ochrony własności intelektualnej jest obecna w polskim systemie prawnym w kilku wyżej wymienionych aktach prawnych i także uczelnie i jednostki naukowe są zobowiązane do przestrzegania tych przepisów. Zaznaczenia wymaga, że ustawa *Prawo o szkolnictwie wyższym* wprost odnosi się do zagadnień własności intelektualnej – obowiązek uchwalenia regulaminu zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi oraz prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji (art. 86c ustawy). Warto również zwrócić uwagę, że już w 2012 r. Komisja ds. Etyki w Nauce przyjęła dokument adresowany do wszystkich pracowników naukowych – *Kodeks etyki pracownika naukowego*, w którym zostały opisane uniwersalne zasady, jakimi powinno się kierować w działalności naukowej. *Kodeks* zawiera rozdział poświęcony nierzetelnościom naukowym i sposobom postępowania z nimi.

Odpowiedzialność za politykę kadrową uczelni spoczywa na jej władzach. Nowelizacja ustawy w 2011 r. umożliwiła uczelniom stworzenie podstaw do angażowania najlepszych, także spośród wywodzących się spoza uczelni, kandydatów do zatrudnienia lub pełnienia funkcji kierowniczej w oparciu o przejrzyste kryteria. Wprowadzony tryb konkursowy pozwala na angażowanie osób nie tylko najlepszych w swojej dziedzinie, ale i o określonych normach etycznych. Zgodnie z ustawą nauczyciel akademicki, który swoim zachowaniem uchybia godności i obowiązkom nauczyciela akademickiego podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej. Nadto, wszyscy nauczyciele akademicy podlegają okresowej ocenie w zakresie przestrzegania prawa autorskiego i praw pokrewnych, a także prawa własności przemysłowej. Obowiązujące przepisy prawa pozwalają samemu środowisku akademickiemu na podejmowanie działań wobec osób, które swoim postępowaniem obrażają powszechnie obowiązujące zasady. Tym samym należy stwierdzić, że w ustawie zostały już uregulowane kwestie ochrony praw autorskich i wartości etycznych. Problemem nie są zatem normy prawne, lecz tolerowanie przez środowisko nagannych zachowań.

Kolejny postulat, wprowadzenia struktury samorządowej, która ogranicza możliwość autorytarnego kierowania jednostką naukową niekorzystnie wpływającą na jakość badań, poprzez dodanie art. 4a w ustawie wydaje się zatem niecelowy. Dbalność o interesy

poszczególnych grup pracowników uczelni gwarantują związki zawodowe działające na terenie uczelni i poza nią, zrzeszając poszczególne grupy pracowników i reprezentując ich interesy. W świetle obowiązujących przepisów ustawy trudno się zgodzić z tezą o możliwości autorytarnego kierowania uczelnią. Wprawdzie organami jednoosobowymi uczelni jest rektor i kierownicy podstawowych jednostek organizacyjnych, jednak działają również organy kolegialne, od których opinii uzależnione są decyzje rektorów i dziekana w wielu sprawach. Na podstawie przepisów ustawy studenci i doktoranci mają zagwarantowaną możliwość zrzeszania się w samorządach studenckich czy (odpowiednio) doktoranckich. Co do zasady, organami kolegialnymi uczelni publicznej są senat i rady podstawowych jednostek organizacyjnych. Społeczność akademicka uczestniczy zatem w zarządzaniu uczelnią. Statut uczelni publicznej określa tryb wyboru i procentowy udział w składzie senatu i radzie podstawowej jednostki organizacyjnej przedstawicieli wszystkich grup społeczności akademickiej – nauczycieli akademickich, doktorantów, studentów oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, z tym, że udział przedstawicieli studentów i doktorantów w senacie uczelni nie może być mniejszy niż 20%. W posiedzeniach rady podstawowej jednostki organizacyjnej uczestniczą, z głosem doradczym, przedstawiciele związków zawodowych działających w uczelni, po jednym z każdego związku.

Również trudno uznać zasadność tezy o dyskryminacji pracowników ze względu na zajmowane stanowisko. Przede wszystkim należy wyjaśnić, że zgodnie z art. 114 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* na stanowisku profesora zwyczajnego może być zatrudniona wyłącznie osoba posiadająca tytuł naukowy profesora, natomiast na stanowisku profesora nadzwyczajnego może być zatrudniona osoba posiadająca tytuł naukowy profesora lub stopień naukowy doktora habilitowanego, a także osoba posiadająca stopień naukowy doktora, o ile posiadają znaczne i twórcze osiągnięcia w pracy naukowej, zawodowej lub artystycznej, potwierdzone w trybie określonym w statucie bądź osoba, która uzyskała stopień naukowy doktora w Rzeczypospolitej Polskiej lub za granicą i przez co najmniej pięć lat kierowała samodzielnie zespołami badawczymi w innym państwie oraz posiada znaczące osiągnięcia naukowe z zastrzeżeniem, że w obu przypadkach niezbędne jest uzyskanie pozytywnej opinii Centralnej Komisji do Spraw Stopni i Tytułów. W świetle obowiązujących przepisów bierne prawo wyborcze przysługuje wszystkim nauczycielom akademickim do 67. roku życia, jedynie profesorowie tytułami posiadają bierne prawo wyborcze do 70 roku życia - niezależnie od zajmowanego stanowiska. Rozróżnienie to łączy się z zasadami wygaszania stosunku pracy z mianowania, zapewniając równe traktowanie osób pozostających w zatrudnieniu bez względu na wiek i podstawę nawiązania stosunku pracy.

Odnosząc się do postulatu zmiany art. 118 ust. 2 wyjaśnić należy, że przepisy ustawy przewidują, że rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Natomiast rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w ustawie – *Kodeks pracy*. Rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje również z końcem semestru. Zatem, zgodnie z przywołanymi regułami ustawowymi, zachowany jest semestralny tryb zatrudnienia.

Propozycja zmiany art. 120 ust. 1 i 2 wydaje się rozszczeniem sprzecznym z ideą *Europejskiej Karty Naukowca* i *Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*. Wprowadzenie proponowanych zmian przyczynić się może do opóźnienia kariery zawodowej nauczycieli akademickich. Skierowanie nauczyciela akademickiego na staż lub praktykę winno wpływać na pozyskiwanie wiedzy i rozwój kariery naukowej, tym samym uzyskanie kolejnego stopnia lub tytułu naukowego. Zwracam również uwagę, że wiązanie tych postanowień z art. 120, tj. ze stanowiskiem asystenta i adiunkta wydaje się nieuprawnione. Ponadto, proponowana zmiana wprowadza nowy rodzajowo urlop niezdefiniowany w ustawie. Warto także dodać, że osoba nieposiadająca stopnia doktora może być zatrudniona na stanowisku asystenta na czas nieokreślony i na tych warunkach ma zagwarantowaną stabilność zatrudnienia.

Wprowadzenie w art. 121 ust. 3 ustawy przepisu, że „główną formą zatrudnienia na podstawie umowy o pracę jest umowa o pracę na czas nieokreślony. Umowa o pracę na czas określony stosowana jest w uzasadnionych przypadkach” byłoby sprzeczne z postanowieniami art. 25 ustawy – *Kodeks pracy*, w którym zostały określone rodzaje umów o pracę. Należy również wspomnieć, że dostrzegając problem nadużywania przez polskich pracodawców umów na czas określony, Rząd podjął decyzję o zmianie najważniejszej ustawy regulującej stosunki pracy w Polsce, tj. *Kodeks pracy*. W dniu 5 sierpnia br. Prezydent RP podpisał ustawę nowelizującą *Kodeks pracy*¹. Ustawa obejmuje przepisy dotyczące zatrudnienia pracowników na podstawie umowy na okres próbny i na czas określony oraz zasady wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony. Wprowadzone zmiany precyzyjniej regulują zasady zatrudniania pracowników na podstawie umowy o pracę na czas określony, są zgodne z prawem UE i powinny sprzyjać ograniczeniu nadużywania tych umów przez pracodawców.

Zgodnie z art. 25¹, w brzmieniu wynikającym z nowelizacji ustawy – *Kodeks pracy* - okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres

¹ <http://www.sejm.gov.pl/Sejm7.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=3321>

zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie będzie mógł przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie będzie mogła przekraczać trzech. Przekroczenie tych limitów tj. pozostawanie w zatrudnieniu na podstawie umowy na czas określony dłużej niż 33 miesiące lub zawarcie kolejnej umowy na czas określony (czwartej), będzie uważane za zatrudnienie pracownika na czas nieokreślony. Nowelizacja przewiduje wyłączenie stosowania powyższej reguły w odniesieniu do umów o pracę na czas określony zawartych m.in.

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2) gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie – jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego zapotrzebowania o charakterze okresowym i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

Pragnę jednocześnie podkreślić, że Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego zawsze stało na stanowisku, że co do zasady uczelnie powinny zawierać z pracownikami stosunki pracy na czas nieokreślony, tak aby zabezpieczyć stabilne warunki realizacji zobowiązań wobec studentów i doktorantów, a także warunki realizacji badań naukowych. Opinia ta wielokrotnie była już wyrażana wobec rektorów uczelni. Mając jednak na uwadze przysługujące nauczycielom akademickim uprawnienia do korzystania z urlopów dla poratowania zdrowia (do pół roku) i urlopów naukowych (do roku), a także fakt zatrudniania pracowników naukowych dla realizacji konkretnych projektów badawczych finansowanych w ramach grantów, wydaje się celowe i uzasadnione pozostawienie możliwości zatrudniania nauczycieli akademickich także na umowy o pracę na czas określony.

Propozycja zmiany brzmienia art. 124 ust. 1 pkt 3 i ust. 2 oraz art. 132 ust. 2 odnośnie wydłużenia okresu oceny nauczycieli akademickich z 2 do 4 lat oraz przypadków rozwiązania stosunku pracy, jako skutku negatywnej oceny nauczyciela akademickiego, również nie wydaje się celowa, bowiem, jak już wspomniano w piśmie, nadrzędnym celem uczelni jest kształcenie studentów, a utrzymanie na stanowisku osoby nienależycie wywiązującej się z obowiązków godzi w prawa studenta do edukacji na najwyższym poziomie.

Wprowadzenie w art. 125 wymogu uzyskania zgody (nie jak obecnie opinii) organu kolegialnego wskazanego w statucie, w przypadku rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim z innych ważnych przyczyn, nie jest zasadne. Stosownie do art. 136 ust. 2 spory o roszczenia ze stosunku pracy rozwiązują sądy pracy, i to sąd pracy w swoich kompetencjach rozstrzyga istnienie faktycznych przesłanek tj. „innych ważnych przyczyn”.

Natomiast regulacja zawarta w art. 128 ust. 1 ustawy nie wymaga uzupełnienia w zakresie stosowania postanowień ustawy *o związkach zawodowych* w przypadku rozwiązania i wygaśnięcia umowy o pracę, bowiem ustawa o z dnia 23 maja 1991 r. *o związkach zawodowych* również obejmuje uczelnie i stosuje się do ich pracowników.

Oдноśnie zmiany brzmienia art. 130 ust. 3 oraz art. 131 ust. 1 należy wyjaśnić, że zgodnie z obowiązującym art. 130 ustawy czas pracy nauczycieli akademickich jest określony zakresem ich obowiązków, przy czym zasady ustalania zakresu obowiązków nauczycieli akademickich, rodzaje zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków, w tym wymiar zadań dydaktycznych dla poszczególnych stanowisk oraz zasady obliczania godzin dydaktycznych określa senat uczelni. Ustawa ustala jedynie granice wymiaru pensum dydaktycznego dla określonych grup nauczycieli akademickich, a także zasady jego obniżania i powierzania pracy w godzinach ponadwymiarowych. Szczegółowy zakres i wymiar obowiązków nauczyciela akademickiego ustala kierownik określonej w statucie jednostki organizacyjnej uczelni, w której nauczyciel akademicki świadczy pracę. Oznacza to, że każda uczelnia indywidualnie określa rodzaj, zakres obowiązków organizacyjnych i naukowych oraz zasady ich rozliczania.

Ustawa – *Prawo o szkolnictwie wyższym* nie określa norm czasu pracy, co oznacza, że zastosowanie ma tu przepis art. 129, w związku z art. 140 *Kodeksu pracy*. Zgodnie z przywołanymi przepisami, zakres obowiązków nauczycieli akademickich powinien być tak ustalony, aby ich realizacja możliwa była w granicach normy wynoszącej przeciętnie 8 godzin na dobę i 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Należy nadmienić, że do Ministerstwa wpływają odmienne sygnały o określonym w ustawie wymiarze godzin dydaktycznych. W przypadku nowelizacji ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym* zasady określania czasu pracy poddane zostaną ponownej analizie, a głos Państwa w tym zakresie zostanie wzięty pod uwagę.

Natomiast zmiana art. 132 ust. 2 w zakresie przedłużenia okresu oceny pracownika o czas zatrudnienia poza uczelnią w celu nabycia umiejętności praktycznych przydatnych do wykonywania obowiązków pracowników naukowo-dydaktycznych nie powinna być uwzględniona, bowiem, tak jak w przypadku art. 120, jest to kategoria urlopu nieokreślona ustawowo. Zaś, przypadek sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem zostanie poddany analizie przy ewentualnej nowelizacji ustawy.

Pragnę również wyjaśnić, że w art. 151 ust. 1 ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym* wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w uczelni publicznej, w poszczególnych czterech grupach pracowników, ustanowiono w relacji do kwoty bazowej, określanej

w ustawie budżetowej. Kwota przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pracowników uczelni publicznej w relacji do kwoty bazowej (obecnie 1.873,84 zł) nie powinna być niższa:

- w grupie stanowisk profesorów – od 391,8% ($391,8\% \times 1.873,84 \text{ zł} = 7.341,71 \text{ zł}$),
- w grupie stanowisk docentów, adiunktów i starszych wykładowców, starszych kustoszy dyplomowanych, starszych dokumentalistów dyplomowanych, kustoszy dyplomowanych i dokumentalistów dyplomowanych, a także adiunktów bibliotecznych i adiunktów dokumentacji i informacji naukowej – od 261,2% ($261,2\% \times 1.873,84 \text{ zł} = 4.894,47 \text{ zł}$),
- w grupie stanowisk asystentów, wykładowców, lektorów, instruktorów, asystentów bibliotecznych, asystentów dokumentacji i informacji naukowej oraz w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – od 130,6% ($130,6\% \times 1.873,84 \text{ zł} = 2.447,24 \text{ zł}$).

Poziom przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pracowników danej uczelni publicznej zależy od jej sytuacji finansowej oraz od autonomicznie przez nią kształtowanej polityki kadrowej, w tym zwłaszcza od wielkości zatrudnienia.

Zgodnie z art. 151 ust. 4 i ust. 8 ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym* to senat uczelni samodzielnie określa środki na wynagrodzenia dla pracowników w ramach środków posiadanych przez tę uczelnię oraz może przeznaczyć dodatkowe środki na wynagrodzenia, jeśli uczelnia posiada na ten cel środki pochodzące z innych źródeł niż określone w art. 94 ust. 1 tejże ustawy. Oznacza to, iż środki na wynagrodzenia, w tym wynikające ze stosunku pracy (wynagrodzenia osobowe wraz z dodatkowym wynagrodzeniem rocznym), są ustalane przez senaty uczelni w ramach środków pochodzących z dotacji z budżetu państwa oraz z przychodów własnych (pozabudżetowych). Ponadto, zgodnie z art. 151 ust. 1 pkt 1 ww. ustawy, wysokość indywidualnych stawek poszczególnych składników wynagrodzenia pracowników uczelni publicznej ustala rektor, który dysponuje różnymi instrumentami prawnymi umożliwiającymi wynagradzanie pracowników na poziomie uwzględniającym ich kwalifikacje i jakość pracy.

Zwiększeniu atrakcyjności wynagrodzeń w uczelniach publicznych służyło m.in. przeprowadzenie w latach 2013–2015 (począwszy od stycznia 2013 r.) systemowego corocznego wzrostu o 9,14% minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników uczelni publicznych, będącego elementem programu poprawy wynagrodzeń. Wzrost ten finansowany był ze środków budżetu państwa z rezerw celowych – w roku 2013 zaplanowano na ten cel rezerwę w kwocie 907 546 tys. zł, zaś w latach kolejnych odpowiednio 953 223 tys. zł oraz 1 040 349 tys. złotych. Należy także zauważyć, iż środki

z rezerw w poszczególnych latach ujmowane są w podstawie naliczenia dotacji podstawowej na kolejne lata, co oznacza, iż w latach 2013–2015 przeznaczono z budżetu państwa na podwyżki wynagrodzeń pracowników uczelni publicznych łącznie prawie 5,7 mld złotych.

Dzięki trój etapowej podwyżce wynagrodzeń w uczelniach publicznych stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników tych uczelni w roku bieżącym są o 30% wyższe niż w roku 2012.

Warto wskazać, iż z – przedstawionych przez uczelnie publiczne nadzorowane przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego oraz uczelnie prowadzone przez kościoły i związki wyznaniowe, finansowane z budżetu państwa na zasadach uczelni publicznych – danych o przeciętnym zatrudnieniu i wynagrodzeniach wynikających ze sprawozdania z wykonania planu rzeczowo-finansowego (sporządzanego na podstawie art. 100 ust. 2 ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym*) za 2013 rok, obejmującego łącznie 64 uczelnie akademickich i 37 uczelni zawodowych wynika, że przeciętne wynagrodzenia miesięczne ze stosunku pracy, w skali ogółu tych uczelni kształtowały się powyżej relacji ustawowych, w następujący sposób:

- w grupie stanowisk profesorów – na poziomie o 25,3% wyższym od wskazanej powyżej kwoty 7.341,71 zł;
- w grupie stanowisk docentów, adiunktów i starszych wykładowców – na poziomie o 14,2% wyższym od kwoty 4.894,47 zł;
- w grupie stanowisk asystentów, wykładowców, lektorów, instruktorów, asystentów bibliotecznych, asystentów dokumentacji i informacji naukowej – na poziomie o 39,8% wyższym od kwoty 2.447,24 zł;
- w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – na poziomie 50% wyższym od kwoty 2.447,24 zł.

Propozycja przywrócenia w upoważnieniu ustawowym delegacji do uregulowania w rozporządzeniu maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników uczelni publicznych (zniesionej z dniem 1 stycznia 2012 r.) wydaje się stać w sprzeczności z chęcią zapewnienia atrakcyjnych warunków wynagradzania tych pracowników oraz postulowaniem ustalenia wynagrodzenia pracowników szkolnictwa wyższego na możliwie wysokim poziomie.

Warto również wskazać, iż aktualnie trwają konsultacje publiczne przygotowanego przez MNiSW projektu rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego *zmieniającego rozporządzenie w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej*

(dostępnego na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce „Rządowy proces legislacyjny” oraz na stronach Biuletynu Informacji Publicznej MNiSW), w którym zaproponowano zmianę w § 19 w ust. 3, polegającą na zwiększeniu dopuszczalnej maksymalnej kwoty dodatków specjalnych dla nauczycieli akademickich z 40% do 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika. Zmiana zaproponowana przez MNiSW umożliwi sfinansowanie ww. dodatków na wyższym niż wynikający z dotychczasowych przepisów poziomie, stanowiąc następny krok uatrakcyjnijający warunki wynagradzania w uczelni publicznej.

Odnosząc się do przedstawionego uzasadnienia projektowanych zmian w art. 151 ust. 1 ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym*, nie podzielam opinii Pana Przewodniczącego, iż została ostatnio „dokonana ustawowa likwidacja takiej możliwości” [tj. zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy]. Możliwość zawierania układów zbiorowych pracy istnieje w polskim porządku prawnym – jest zagwarantowana w dziale jedenastym *Kodeksu pracy* którego stosowania w odniesieniu do nauczycieli akademickich, jak już wcześniej wspomniałam, nie wyłącza ustawa – *Prawo o szkolnictwie wyższym*. Uchylenie przepisu art. 152 ust. 1 ww. ustawy nie pozbawiło związków zawodowych możliwości negocjowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, lecz jedynie zmieniło sposób realizacji tego uprawnienia. Po uchyleniu wyżej wymienionego przepisu szczególnego negocjowanie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy może odbywać się na podstawie wskazanych przepisów ogólnych, tj. postanowień działu jedenastego *Kodeksu pracy*.

Odnosząc się z kolei do propozycji dotyczącej zmiany art. 157 ust. 1 ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym* należy zauważyć, iż już w ramach aktualnie obowiązujących przepisów odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla pracowników uczelni publicznych jest znacznie wyższy niż odpis dokonywany na zasadach ogólnych, tj. na podstawie przepisów ustawy z dnia 4 marca 1994 r. *o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych* (Dz. U. z 2015 r. poz. 111). Dla przykładu wysokość odpisu w 2013 r. na jednego zatrudnionego, obliczona według zasad ogólnych, wynosiła 1.185,66 zł, natomiast wysokość odpisu w tym samym roku na jednego pracownika uczelni publicznej nadzorowanej przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego (dane uwzględniają również 6 uczelni prowadzonych przez kościoły i związki wyznaniowe finansowane na zasadach uczelni publicznych na podstawie odrębnych przepisów), obliczona według zasad wynikających z ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym* wyniosła przeciętnie 3.113,28 złotych.

Proponowane zmiany w ustawie z dnia 14 marca 2003 r. *o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki* warte są rozważenia i będą

poddane szerokiej analizie, w przypadku kolejnej nowelizacji ustawy, z wyjątkiem zmian brzmienia art. 16 ust. 2, albowiem, w mojej opinii promotorstwo jednej rozprawy doktorskiej w niewielu przypadkach jest wybitnym osiągnięciem, wystarczającym do uzyskania stopnia doktora habilitowanego.

Postulowane zmiany w definicjach stosowanych w przepisach regulujących sferę nauki, w szczególności w ustawie z dnia 30 kwietnia 2010 r. *o Narodowym Centrum Nauki* (Dz. U. Nr 96, poz. 617, z późn. zm.), były już szeroko dyskutowane ze środowiskiem naukowym i akademickim na etapie prac w Sejmie RP nad projektem ustawy *o zmianie ustawy o zasadach finansowania nauki i niektórych i innych ustaw* w 2014 r. (nowelizacja ogłoszona w Dz. U. z 2015 r. poz. 249) i wówczas przeanalizowano również propozycje zgłoszone przez Krajową Sekcję Nauki NSZZ „Solidarność” (pismo z dnia 18 listopada 2014r., sygn. L.P.74/w/14), odnoszące się do definicji „doświadczonego naukowca”.

Po analizie dotychczasowych przepisów, propozycji zmian sformułowanej przez KSN NSZZ „Solidarność” oraz postulatów środowiska naukowego, zdecydowano o pozostawieniu dotychczasowego brzmienia definicji z uwagi na to, że stosowana w ustawie o NCN definicja dotycząca „doświadczonego naukowca” oraz „osoby rozpoczynającej karierę naukową” i idący za tym podział na różne typy konkursów, pozwalają w sposób elastyczny, racjonalny i korzystny dla rozwoju polskiej nauki kierować wsparcie finansowe do określonych grup badaczy. Co więcej, definicje te są zgodne z definicjami stosowanymi przez Europejską Radę ds. Badań Naukowych (European Research Council, ERC) – to ujednolicenie postulowało środowisko naukowe, z uwagi na fakt, że granty ERC to nie tylko wysoki budżet, ale też potwierdzenie prestiżu naukowego i wybitnych osiągnięć badawczych. Podobne znaczenie ma konkurs NCN pn. „MAESTRO”, dedykowany doświadczonym naukowcom, w którym wartość wnioskowanego dofinansowania projektu może osiągać nawet 4 mln zł. Kryteria pozwalające wziąć udział w tym konkursie są ściśle związane z realnymi osiągnięciami i dokonaniem w pracy naukowej, a nie wyłącznie z liczbą lat przepracowanych w sferze nauki. Są to m.in. publikacje w renomowanych czasopismach polskich i międzynarodowych, kierowanie projektami badawczymi, międzynarodowe nagrody i wyróżnienia, wystąpienia na konferencjach międzynarodowych, a więc wszystko to, co składa się na rzeczywiste osiągnięcia pracownika naukowego, aktywnie prowadzącego badania naukowe. Powyższe stanowisko, wskazujące również konsekwencje zmian, zostało Państwu przekazane pismem z dnia 11 maja 2015 r. o sygn. DN.SPP.176.3.2015.

Przyjęcie propozycji KSN NSZZ „Solidarność” dotyczących zmiany w definicji „osoby rozpoczynającej karierę naukową” (art. 2 pkt 3 ustawy o Narodowym Centrum

Nauki), tj. wprowadzenia definicji „osoby na początkowym etapie kariery naukowej”, wiązałyby się przede wszystkim z koniecznością ustawowego wprowadzenia sztucznego podziału na poszczególne etapy kariery naukowej, co wydaje się być nieuzasadnionym przeregulowaniem w sferze nauki. W mojej ocenie przepisy pozwalają na udział w krajowych konkursach grantowych osobom nieposiadającym stopnia naukowego doktora lub do 7 lat po jego uzyskaniu, a jednocześnie nie blokują im możliwości udziału w konkursach dedykowanych osobom, które mogą pochwalić się realnymi osiągnięciami naukowo-badawczymi. Są również spójne z zasadami stosowanymi przez ERC. Wprowadzenie takiego sztucznego podziału na etapy kariery naukowej tę elastyczność znacznie by ograniczyło, a nawet wyeliminowało.

Co więcej, wzięwszy pod uwagę postulaty środowiska naukowego, zrealizowane w niedawnej nowelizacji zasad finansowania nauki, dotyczące wydłużenia z 5 do 7 lat okresu „rozpoczynania kariery naukowej”, stanowisko KNS NSZZ „Solidarność”, wskazujące na konieczność skrócenia tego okresu do 4 lat (zgodnie z definicją zawartą w Europejskiej Karcie Naukowca), pozostaje w całkowitej sprzeczności z oczekiwaniami środowiska naukowego, które KSN NSZZ „Solidarność” zdaje się reprezentować.

Również posługiwanie się pojęciem „naukowca” wydaje się być nieuzasadnione z uwagi na fakt, że naukowcem jest każda osoba prowadząca działalność badawczo-rozwojową, a więc zarówno wybitny student, jak i osoba posiadająca tytuł naukowy profesora, o ile prowadzą czynnie badania naukowe lub prace rozwojowe. W tym zakresie, obecne przepisy, mimo, że nie posługują się tym pojęciem, nie stoją w sprzeczności z Europejską Kartą Naukowca.

Biorąc pod uwagę powyższe aspekty, tak prawne, jak i społeczne, podtrzymuję stanowisko wyrażone w piśmie z dnia 8 maja 2015 r. (sygn. DN.SPP.176.3.2015), iż obecnie stosowane definicje spełniają swoją funkcję i nie stoją w sprzeczności z zaleceniami *Europejskiej Karty Naukowca* oraz *Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*, realizując cel jakim jest tworzenie przejrzystego, otwartego, równego systemu finansowania badań naukowych w Polsce.

Przedstawiając powyższe stanowisko pragnę podkreślić, że Państwa uwagi i sugestie są i będą brane pod uwagę przy kolejnych zmianach prawa zmierzających do wdrożenia zmian systemowych w nauce i szkolnictwie wyższym. Część rozwiązań, niewymagających zmian przepisów rangi ustawowej, będziemy starali się wprowadzić jak najszybciej. Pragnę przypomnieć, że 24 czerwca br. na konferencji w Szkole Głównej Handlowej rozpoczęliśmy debatę nad kierunkami zmian w nauce i szkolnictwie wyższym, a rozwiązania, które będą przyjęte i realizowane muszą być wynikiem konsensusu różnych środowisk, które ponad

podziałami osiągną porozumienie. Tylko pod tym warunkiem zmiany przepisów odniosą realny skutek.

Pragnę również poinformować, że w Ministerstwie podjęto kompleksowe działania promujące i wdrażające na polskich uczelniach i w instytutach badawczych zasady Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Mając na uwadze, że dokumenty te są kolejnym krokiem do stworzenia Europejskiej Przestrzeni Badawczej, już obecnie w konkursach (największego europejskiego programu finansującego badania naukowe) „Horyzontu 2020”, zobowiązano beneficjentów wszystkich finansowanych projektów do podjęcia wszelkich kroków, aby wdrożyć zasady zawarte w Karcie i Kodeksie.

Pismem z dnia 2 kwietnia 2015 r. o sygn.: DSW.6002.1.2015.1 Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego zwrócił się do Narodowego Centrum Nauki (NCN) oraz Narodowego Centrum Badań i Rozwoju (NCBR), by w przeprowadzanych przez siebie konkursach premiować jednostki, które podpisały europejskie dokumenty. Również, pismem z dnia 9 kwietnia 2015 r., sygn.: DSW.6002.1.2015.4 zachęca rektorów i kierowników jednostek naukowych, aby kierowane przez nich instytucje przyjęły powyższe dokumenty a także podjęły starania o uzyskanie logo *HR Excellence In Resarch*. Przyjęcie tych dokumentów poprawi współpracę naukowców z instytucjami zatrudniającymi i grantodawcami oraz przyczyni się do podniesienia jakości badań, poziomu kształcenia, a także wzmocnieni wizerunek Polski jako kraju stwarzającego dobre warunki dla rozwoju nauki.

Z poważaniem

wz. Ministra
KIEROWNIK STANU

Marek RATAJCZAK