



ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO

Rok założenia 1905

RADA SZKOLNICTWA WYŻSZEGO I NAUKI

ul. Juliana Smulikowskiego 6/8, pok. 303, 00-389 Warszawa
tel. 22 318 92 98, fax 22 318 92 96, e-mail: rszwin@znp.edu.pl

Warszawa, 27-06-2017 r.

**Stanowisko Rady Szkolnictwa Wyższego i Nauki
Związku Nauczycielstwa Polskiego
w sprawie dokumentu "Zagadnienia do dyskusji nad zakresem regulacji
nowych przepisów o szkolnictwie wyższym"
(dokument przekazany elektronicznie przez Panią Ewę Trojanowską
Zastępcę Dyrektora Departamentu Szkolnictwa Wyższego)**

Przekazany przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego wykaz zagadnień do dyskusji dotyczy w istocie jedynie wąskiego obszaru tematycznego regulowanego obecnie w ustawie *Prawo o szkolnictwie wyższym* w Dziale III Pracownicy uczelni. Wskazana przez Ministerstwo tematyka obejmuje wyłącznie sprawy pracownicze dotyczące stosunków pracy, praw i obowiązków pracowników uczelni oraz zasad wynagradzania. Nie porusza natomiast umocowania związków zawodowych w zakresie regulowania tych zagadnień zarówno na poziomie poszczególnych uczelni jak i w relacjach z Ministrem nadzorującym uczelnie wyższe.

Rada Szkolnictwa Wyższego i Nauki Związku Nauczycielstwa Polskiego po zapoznaniu się z otrzymanym dokumentem, konsultacjach środowiskowych i przeprowadzeniu dyskusji wypracowała na posiedzeniu w dniu 22 czerwca 2017 roku stanowisko, w którym generalnie opowiada się za zachowaniem dotychczas obowiązującej struktury regulacji oraz jej zakresu. Uważamy, że nowa ustawa 2.0 powinna zawierać przepisy dotyczące wszystkich kwestii pracowniczych regulowanych w obecnie obowiązującej ustawie *Prawo o szkolnictwie wyższym*. Przekazanie tych regulacji do statutów szkół, lub tym bardziej regulaminów i zarządzeń spowoduje powstanie wielu systemów prawnych, co prowadzić będzie do chaosu. Uważamy, że Kodeks Pracy obowiązuje wszystkie jednostki niezależnie od formy własności, profilu działania czy sposobu ich organizacji. Dlaczego nauczyciele akademicki mieliby mieć różne np. formy zatrudniania w zależności od typu uczelni oraz możliwości negocjacyjnych działających w danej uczelni związków zawodowych?

Odpowiedzi na zadane pytania zostały pogrupowane wg zagadnień tematycznych wskazanych w dokumencie przekazanym przez dyrektor Ewę Trojanowską.

Zakres regulacji:

1. Ustawa powinna regulować zarówno stosunki pracy nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi głównie w oparciu o przepisy Kodeksu Pracy. Jednak z uwagi na charakter pracy nauczycieli akademickich stopień szczegółowości przepisów zawartych w ustawie powinien być znacznie większy (stanowiska, czas pracy, ocena okresowa, itp.).

2. Ustawa powinna zawierać regulacje pełne w kluczowych obszarach zwłaszcza dotyczące stanowisk i stosunku pracy. Natomiast problematyka płacowa powinna obejmować w ustawie jedynie rozwiązania systemowe, a szczegółowe regulacje np. regulaminy wynagradzania muszą być aktami wewnętrznymi uczelni, co wynika zresztą z zapisów prawa - ustawa Kodeks Pracy i ustawa o związkach zawodowych.
3. W przypadku specyficznych grup zawodowych (bibliotekarze, pracownicy informacji i dokumentacji naukowej, radcy prawni, audytorzy) powinny być odesłania do pragmatyki zawodowej (branżowej) tych grup z zachowaniem praw nabytych wynikających z obecnych przepisów ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*.

Zagadnienia związane z nawiązywaniem i rozwiązywaniem stosunków pracy:

1. Kwestie dotyczące stosunków pracy pracowników uczelni powinny opierać się przede wszystkim na regulacjach zawartych w Kodeksie Pracy. Odrębne zapisy, o ile są konieczne np. związane z oceną okresową nauczycieli akademickich, konkursami czy zatrudnianiem osób pobierających świadczenia emerytalne po rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 118a obecnej ustawy, powinny być ujęte w nowej ustawie 2.0 (nie w statutach uczelni).
2. Opowiadamy się za nawiązywaniem stosunku pracy w formie umowy o pracę. Natomiast zachowanie mianowania powinno dotyczyć przede wszystkim osób już zatrudnionych w tej formie stosunku pracy - instytucja praw nabytych.
3. Procedury rekrutacyjne powinny być opisane w ustawie w odniesieniu do nauczycieli akademickich. Natomiast z grupy pracowników niebędących nauczycielami powinny być w nowej ustawie wskazane stanowiska: kanclerz, kustosz, kierownik Działu Kadr, których obsada następuje w drodze przeprowadzenia otwartego konkursu.
4. Uważamy za niezbędne określenie w ustawie wszystkich stanowisk pracy nauczycieli akademickich w podziale na pracowników naukowo-dydaktycznych i naukowych oraz pracowników dydaktycznych, co jest istotne w przypadku nauczycieli zmieniających uczelnię (mobilność kadry). Proponujemy następujący wykaz stanowisk wraz z ramowymi wymogami (do dyskusji):

Stanowiska naukowo-dydaktyczne i naukowe:

Asystent – mgr i doktor przez pierwsze trzy lata po doktoracie.

Adiunkt – po trzech latach od doktoratu.

Profesor – doktor mający znaczący dorobek naukowo-dydaktyczny lub naukowo-wdrożeniowy – kontrakt na stanowisko na okres 5 lat z możliwością przedłużania na kolejne okresy 5-letnie na podstawie pozytywnej oceny okresowej osiągnięć zawodowych.

Stanowiska dydaktyczne:

Wykładowca – mgr i doktor przez pierwsze pięć lat.

Starszy wykładowca – doktor ze stażem powyżej 5 lat.

Profesor dydaktyczny – doktor o znaczącym dorobku głównie dydaktycznym.

5. W przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wykaz stanowisk oraz wymagania kwalifikacyjne można zawrzeć w rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego (do czasu uregulowania tych kwestii w układzie zbiorowym pracy).
6. W ustawie należy określić wymagania kwalifikacyjne dla poszczególnych stanowisk nauczycieli akademickich oraz zasady awansowania (spójność systemu).

7. Umowy o pracę powinny być jako zasada zawierane na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem, że pierwsza umowa zawierana jest na okres do trzech lat. Oczywiście dopuszczalne muszą być wyjątki np. zatrudnianie pracowników naukowych na czas realizacji projektu badawczego (grant), zatrudnianie osób pobierających świadczenia emerytalne lub zatrudnianie uczonych zagranicznych (kontrakt okresowy).

Prawa i obowiązki pracowników:

1. Czas pracy nauczyciela akademickiego wynika z zakresu jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych. Dlatego w celu uniknięcia nadmiernego obciążenia pracownika obowiązkami w zakresie kształcenia, w ustawie zdecydowanie powinny być określone maksymalne wymiary rocznego pensum dydaktycznego:
dla stanowisk naukowo-dydaktycznych 210 godzin,
dla stanowisk dydaktycznych 300 godzin i 450 godzin (lektor, instruktor).
Stopień przekroczenia tych limitów powinien być określony w ustawie np. 1/4.
2. Zachować obecne uprawnienia urlopowe - wymiar urlopu wypoczynkowego dla nauczycieli akademickich 36 dni (tryb udzielania urlopu uzgadniany ze związkami zawodowymi działającymi w uczelni), płatne urlopy naukowe, także dla nauczyciela akademickiego przygotowującego rozprawę doktorską, bezpłatne urlopy naukowe.
3. Urlopy zdrowotne (dla poratowania zdrowia) powinny zostać zachowane dla wszystkich pracowników, bo zdrowie lub jego brak nie jest pochodną wymiaru zatrudnienia. Natomiast opowiadamy się za zmniejszeniem liczby lat stażu pracy potrzebnego do uzyskania praw do takiego urlopu. Można rozważyć zasadność prawa do takiego urlopu dla osób, które pobierają świadczenia emerytalne.
4. Oceny pracy powinny być stałym elementem w działalności uczelni i obowiązkowo powinny dotyczyć nauczycieli akademickich. Proponujemy utrzymanie rozwiązań przyjętych w obecnie obowiązujących przepisach, przy czym w komisjach oceniających powinni uczestniczyć przedstawiciele reprezentatywnych związków zawodowych działających w uczelni. Odnośnie pracowników niebędących nauczycielami, ewentualnie dokonywanie ocen mogłoby wynikać z wewnętrznych uregulowań zgodnych z Kodeksem Pracy i ustalanych z zachowaniem uprawnień związków zawodowych.
5. Oceny studentów i doktorantów mogą być jednym z elementów oceny, ale liczba ankiet powinna być reprezentatywna.
6. Podstawowe kryteria i procedury oceny nauczycieli akademickich powinny być określone w ustawie.
7. Ocena pracy pracownika i ocena jednostki (uczelni) nie mogą być ze sobą połączone, to jednak inne sprawy.
8. Obecnie obowiązujące zasady wydają się być dobre – nie ma potrzeby robić oceny okresowej częściej niż raz na cztery lata, z zastrzeżeniem, że przy ocenie negatywnej kolejna ocena nie może być wcześniej niż po roku.

Zasady wynagradzania pracowników:

1. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego regulujące kwestie płacowe w uczelniach publicznych powinno obowiązywać do czasu wprowadzenia rozwiązań kodeksowych tj. ponadzakładowego układu zbiorowego pracy względnie regulaminów wynagradzania lub układów zbiorowych pracy (na poziomie uczelni).

2. Rada Szkolnictwa Wyższego i Nauki ZNP od dawna opowiada się za powrotem do przyjętej w 2001 roku koncepcji ładu płacowego w szkolnictwie wyższym. Postulujemy wprowadzenie zapisów ustawowych gwarantujących w uczelniach publicznych poziom średnich płac w czterech grupach pracowniczych: profesorów, adiunktów/st. wykładowców, asystentów/wykładowców i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w relacji odpowiednio 3:2:1:1,2 w stosunku do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.
3. System wynagradzania powinien obejmować na dotychczasowych zasadach istotne obecne elementy tj. wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy, dodatki funkcyjne i fundusz nagród (wszystkie grupy pracownicze) oraz premie dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, a dla nauczycieli akademickich dodatki motywacyjne (zadaniowe) oraz wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe. Zasady wynagradzania w uczelni powinny być bezwzględnie uzgadniane ze związkami zawodowymi w trybie wynikającym z Kodeksu Pracy (regulaminy wynagradzania i premiowania, stawki za godziny ponadwymiarowe, itp.). Uzgodnieniom powinna podlegać także wysokość środków na wynagrodzenia i ich podział pomiędzy grupy pracownicze wymienione w pkt. 2.
4. Postulujemy zachowanie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego („13” pensja), prawa do odprawy emerytalnej oraz nagród jubileuszowych wg zasad dotychczas obowiązujących.
5. Uważamy za istotne utrzymanie obecnych zasad naliczania środków na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, które niestety od kilku lat są fikcją – wprowadzane ustawami okołobudżetowymi zmiany powodują, że zasady te nie są zachowane. Dlatego należy je przywrócić i realnie stosować.

Za Radę Szkolnictwa Wyższego i Nauki ZNP

PREZES
Rady Szkolnictwa Wyższego i Nauki ZNP
Janusz Rak
Janusz Rak