

RSzWiN ZNP, KSN NSZZ „Solidarność”

Propozycje zmian w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce

Lp.	Jednostka redakcyjna	Obecne brzmienie przepisu	Proponowane brzmienie przepisu	Uwagi
1	Art. 23. ust. 3	3. Rektor nadaje regulamin organizacyjny, który określa: 1) strukturę organizacyjną uczelni oraz podział zadań w ramach tej struktury; 2) organizację oraz zasady działania administracji uczelni.	3. Rektor nadaje regulamin organizacyjny, który określa <b>wyłącznie</b> : 1) strukturę organizacyjną uczelni oraz podział zadań w ramach tej struktury; 2) organizację oraz zasady działania administracji uczelni. <b>Wprowadzenie regulaminu organizacyjnego oraz jego zmiana wymaga uzyskania przez rektora opinii senatu uczelni.</b>	Regulamin organizacyjny jest obecnie aktem o charakterze konstytutywnym w szkole wyższej, który rektor wprowadza wyłącznie na podstawie jednoosobowej decyzji. W praktyce rektorzy znacząco przekraczają zakres przedmiotowy regulaminu określony w ustawie poprzez katalog zamknięty. Należy również przywrócić senatom, chociażby częściowy udział w kształtowaniu struktury organizacyjnej uczelni, poprzez opiniowanie regulaminu organizacyjnego.
2	Art. 31. ust. 3	3. W posiedzeniach senatu uczestniczy z głosem doradczym przedstawiciel każdego związku zawodowego działającego w uczelni.	3. W posiedzeniach senatu <b>oraz organów, o których mowa w art. 17 ust. 2</b> uczestniczy z głosem doradczym przedstawiciel każdego związku zawodowego działającego w uczelni.	Zgodnie z art. 4 oraz art. 7 ust. 1 Ustawy o związkach zawodowych, związki zawodowe są zobowiązane do reprezentowania nie tylko swoich członków, ale również pozostałych pracowników i dlatego powinny uczestniczyć z głosem doradczym we wszystkich organach uczelni, także tych które zostaną utworzone statutem uczelni.
3	Art. 112.	Pracownikami uczelni są nauczyciele akademicy oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi.	Pracownikami uczelni są nauczyciele akademicy oraz <del>pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi</del> <b>pozostali pracownicy uczelni zwani pracownikami akademickimi.</b>	Generuje zmiany w art. 29 ust. 1 pkt 1 lit. c, pkt 2 lit. c, pkt 3 lit. a, pkt 4 lit. a, art. 136 ust. 2 pkt 5, art. 145 ust. 1, ust. 2 pkt 2, art. 146 ust. 2, art. 196 ust. 1, art. 223 ust. 1 Określenie “pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi” ma charakter wykluczający, w odczuciu wielu dyskryminujący, stygmatyzujący, stawiający ich “z góry” na gorszej pozycji. Choć stanowią, z reguły, od 40 do 60%

				<p>pracowników uczelni wyższych, rzadko wymienia się ich jako członków wspólnot akademickich, czasem tylko wspomina się o pracownikach administracyjnych. A co z pozostałymi pracownikami uczelni wyższych? Bibliotekarze, pracownicy badawczo i inżynieryjno-techniczni, informatycy, pracownicy uczelnianych wydawnictw nie utożsamiają się z tą nazwą, mają inne obowiązki. Kwestia ta została zauważona przez językoznawców i inne instytucje zajmujące się szkolnictwem wyższym. Zmiana nazwy "pracownicy niebędący" jest oczekiwaną zmianą, może zmienić poczucie bycia pracownikami mniej ważnymi, gorzej traktowanymi przez współpracowników i pracodawców oraz przyczynić się do zmiany statusu tej grupy pracowniczej.</p>
4	Art. 116. ust. 3a	<i>Brak przepisu</i>	<p>3a. Osobę posiadającą stopień naukowy doktora habilitowanego zatrudnia się na stanowisku profesora uczelni.</p>	<p>Autorzy ustawy wielokrotnie wskazywali na negatywne skutki pozostawienia habilitacji w polskim systemie szkolnictwa wyższego i nauki. Jednak habilitacja pozostała i co więcej jest ściśle powiązana z kształceniem kadr naukowych - osoba posiadająca stopień dr hab. nie może odmówić uczestniczenia w procesie nadawania stopni naukowych. Zatem zasadne jest, żeby osoby takie z mocy ustawy były zatrudniane na stanowisku profesora uczelni.</p>

5	Art. 128. ust. 3	3. Kryteria oceny okresowej dla poszczególnych grup pracowników i rodzajów stanowisk oraz tryb i podmiot dokonujący oceny okresowej określa rektor po zasięgnięciu opinii senatu, związków zawodowych, samorządu studenckiego oraz samorządu doktorantów. Opinia jest przedstawiana w terminie wskazanym we wniosku o jej wyrażenie, nie krótszym niż 30 dni. W przypadku bezskutecznego upływu tego terminu, wymóg zasięgnięcia opinii uważa się za spełniony. Kryteria nie mogą dotyczyć obowiązku uzyskania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora. Kryteria przedstawia się nauczycielowi akademickiemu przed rozpoczęciem okresu podlegającego ocenie.	3. Kryteria oceny okresowej dla poszczególnych grup pracowników i rodzajów stanowisk oraz tryb i podmiot dokonujący oceny okresowej określa rektor po zasięgnięciu opinii senatu, <del>związków zawodowych,</del> samorządu studenckiego, <del>oraz</del> samorządu doktorantów <del>oraz w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.</del> Opinia jest przedstawiana w terminie wskazanym we wniosku o jej wyrażenie, nie krótszym niż 30 dni. W przypadku bezskutecznego upływu tego terminu, wymóg zasięgnięcia opinii uważa się za spełniony. Kryteria nie mogą dotyczyć obowiązku uzyskania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora. Kryteria przedstawia się nauczycielowi akademickiemu przed rozpoczęciem okresu podlegającego ocenie.	Obserwuje się powszechnie łamanie praw pracowniczych w tworzonych regulaminach oceny okresowej. Do podstawowych uprawnień organizacji związkowej należy współtworzenie prawa pracy, w tym wewnętrznych aktów normatywnych. Na tej płaszczyźnie związki zawodowe podejmują wspólne działania z pracodawcą, a ich przedmiotem są sprawy najistotniejsze dla pracowników, zwłaszcza dotyczące treści stosunków pracy. Pracodawca powinien uzgadniać z zakładowymi organizacjami związkowymi treść wewnętrznych aktów normatywnych, skutkujących w sferze prawa pracy, a takim niewątpliwie są zasady oceny okresowej (por. J. Piątkowski, Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej, Toruń 2008, s. 71-72).
6	Art. 128. ust. 4	4. Uczelnia umożliwia studentom i doktorantom dokonanie co najmniej raz w roku akademickim oceny nauczyciela akademickiego w zakresie wypełniania przez niego obowiązków związanych z kształceniem.	4. Uczelnia umożliwia studentom i doktorantom <del>dokonanie</del> co najmniej raz w roku akademickim <del>oceny nauczyciela akademickiego w zakresie wypełniania przez niego obowiązków związanych z kształceniem</del> wyrażenie opinii o procesie kształcenia, w tym udziale nauczycieli akademickich w procesie kształcenia.	Obecna treść przepisy ust. 4 jest myląca. Przepis ten dotyczy przeprowadzania ankietyzacji zajęć dydaktycznych, czyli procesu zbierania opinii o procesie kształcenia i roli nauczyciela akademickiego w tym procesie. Studenci i doktoranci nie są podmiotem oceniającym i nie mogą dokonywać oceny, w szczególności oceny okresowej nauczyciela akademickiego. Opinie o procesie kształcenia powinna być brana pod uwagę przez podmiot oceniający w ocenie okresowej, ale nie w formie bezrefleksyjnego przeniesienia wyników ankietyzacji. Dla właściwej oceny wyników procesu ankietyzacji konieczne jest wzięcie pod uwagę wielu czynników, w tym poziomu responsywności, wartości

				oczekiwanej w obszarze wyników czy błędu badania.
7	Art. 137.	<p>1. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w uczelni publicznej dla nauczyciela akademickiego nie może być niższa niż 50% wynagrodzenia profesora, z tym że dla:</p> <p>1) profesora uczelni – wynosi nie mniej niż 83%,</p> <p>2) adiunkta – wynosi nie mniej niż 73% – wynagrodzenia profesora.</p> <p>2. Minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego i nauki określi, w drodze rozporządzenia, wysokość wynagrodzenia profesora, mając na uwadze adekwatność wynagrodzenia do kwalifikacji niezbędnych do zatrudnienia na tym stanowisku.</p>	<p>1. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w uczelni publicznej dla nauczyciela akademickiego, a także pracownika naukowego w instytucie badawczym, nie może być niższa niż 61% wynagrodzenia profesora, z tym że dla:</p> <p>1) profesora uczelni – wynosi nie mniej niż 87%,</p> <p>2) adiunkta – wynosi nie mniej niż 74% – wynagrodzenia profesora.</p> <p>1a. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w uczelni publicznej dla pracownika akademickiego nie może być niższa niż 50% wynagrodzenia profesora.</p> <p>2. Wysokość minimalnego wynagrodzenia profesora wynosi co najmniej dwukrotność przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie art. 5 ust. 7 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 998).</p> <p><del>2-3.</del> Minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego i nauki określi, w drodze rozporządzenia, wysokość wynagrodzenia profesora dla poszczególnych grup akademickich, mając na uwadze adekwatność wynagrodzenia do kwalifikacji niezbędnych do zatrudnienia na tym stanowisku.</p>	<p>Wynagrodzenia pracowników szkolnictwa wyższego i nauki są relatywnie niskie w stosunku do wynagrodzeń w gospodarce. Fakt ten powoduje, że zawód uczonego w Polsce jest mało atrakcyjny. Efektem tego jest brak zainteresowania podjęciem pracy w szkołach wyższych przez najzdolniejszych i najbardziej kreatywnych absolwentów. Obserwujemy w szkolnictwie wyższym i nauce bardzo niepokojący proces „brain drain”. Najlepsi absolwenci i najzdolniejsi młodzi pracownicy naukowcy emigrują do zagranicznych uczelni lub znajdują zatrudnienie w korporacjach, gdzie otrzymują (rynkowe) kilkukrotnie wyższe wynagrodzenie. Taka sytuacja przekłada się na ograniczony potencjał uczelni i możliwości rozwoju gospodarczego państwa. Niepokojące jest także, że niskie wynagrodzenia na uczelniach, pogłębiają także tzw. odwróconą piramidę wieku na polskich uczelniach, w związku z bardziej atrakcyjnymi warunkami płacy w innych sektorach. Na uczelniach występują istotne problemy kadrowe i niemożność kreowania odpowiedniej polityki kadrowej, zmierzającej m.in. do pozyskania do pracy najzdolniejszych absolwentów. Obecna struktura wiekowa</p>

				<p>w uczelni tworzy sytuację luki pokoleniowej, o bardzo poważnych konsekwencjach w przyszłości. Powiązanie wynagrodzeń pracowników uczelni z wynagrodzeniami w gospodarce, w projekcie wynagrodzenie asystenta jest wyższe o 11% od przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce, odwróci niekorzystny trend pokoleniowy, który obserwujemy obecnie w szkolnictwie wyższym i nauce. Aby szkolnictwo wyższe i nauka spełniało zakładaną przez państwo rolę, wynagradzanie pracowników publicznego sektora szkół wyższych i nauki, w tym instytutów badawczych i instytutów PAN musi być konkurencyjne w stosunku do wynagrodzeń w otoczeniu gospodarczym uczelni.</p> <p>Uzasadnienie dotyczące powiązania wynagrodzeń pracowników akademickich z wynagrodzeniem profesora.</p> <p>W przeciwieństwie do nauczycieli akademickich, których wynagrodzenia reguluje ustawa i rozporządzenie Ministra Nauki, obecnie nie ma specjalnych przepisów dotyczących wysokości wynagrodzeń pozostałych pracowników akademickich. Minimalne wynagrodzenia dla tej grupy wyznacza rozporządzenie w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę (płacy minimalnej). Ta sytuacja, wysoka inflacja oraz brak dodatkowych środków na zwiększenie wynagrodzeń w uczelniach wyższych spowodował, że większość pracowników tej grupy pracowniczej otrzymuje wynagrodzenie na poziomie wynagrodzeń minimalnych, dodatkowo obserwuje się znaczne</p>
--	--	--	--	--

				spłaszczenie ich wynagrodzeń. Dodatkowo, wynagrodzenia te są nieadekwatne do przypisywanych tym pracowników zadań. Powiązanie wynagrodzeń wszystkich pracowników uczelni z wynagrodzeniem profesora powinno tą sytuację zmienić.
8	Art. 284. ust. 2	2. Nauczyciel akademicki ukarany karą upomnienia może wnieść odwołanie do sądu pracy, właściwego dla siedziby uczelni. Odwołanie wnosi się w terminie 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o ukaraniu.	2. Nauczyciel akademicki ukarany karą upomnienia może wnieść odwołanie do <del>sądu pracy, właściwego dla siedziby uczelni</del> <b>uczelnianej komisji dyscyplinarnej</b> . Odwołanie wnosi się w terminie 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o ukaraniu.	Należy przywrócić rozwiązania poprawnie funkcjonujące od czasu projektu ustawy przygotowanego przez zespół prof. Władysława Findeisena, w których istnieje wewnątrzuczelniana kontrola następcza działań organu jednoosobowego wykonywana przez merytorycznie właściwy organ kolegialny.
9	Art. 302. ust. 4	4. Od decyzji o zawieszeniu w pełnieniu obowiązków nauczycielowi akademickiemu przysługuje odwołanie do sądu pracy właściwego dla siedziby uczelni.	4. Od decyzji o zawieszeniu w pełnieniu obowiązków nauczycielowi akademickiemu przysługuje odwołanie <del>do sądu pracy właściwego dla siedziby uczelni</del> <b>do komisji dyscyplinarnej przy ministrze</b> .	Tak jak w uwadze dotyczącej art. 284, należy przywrócić rozwiązania poprawnie funkcjonujące, w których istnieje wewnątrzuczelniana kontrola następcza działań organu jednoosobowego wykonywana przez merytorycznie właściwy organ kolegialny.
10	Art. 331. ust. 1 pkt. 6 i 7	6) 2 przedstawicieli pracowników wybranych przez reprezentatywne organizacje związków zawodowych; 7) 2 przedstawicieli pracodawców wybranych przez reprezentatywne organizacje pracodawców.	6) <del>2-3</del> przedstawicieli pracowników wybranych przez reprezentatywne organizacje związków zawodowych; 7) <del>2-3</del> przedstawicieli pracodawców wybranych przez reprezentatywne organizacje pracodawców.	Ponieważ w naszym kraju działają trzy reprezentowane w Radzie Dialogu Społecznego centrale związkowe: NSZZ „Solidarność”, OPZZ i FZZ, należy zwiększyć w Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego liczbę przedstawicieli związków zawodowych do trzech, aby nie wykluczać żadnej z nich. Należy zwiększyć do 3 liczbę przedstawicieli pracodawców wybranych przez reprezentatywne organizacje pracodawców, aby zachować proporcje jak w RDS.

11	Art. 366.	Brak przepisu	3. Środki finansowe na pokrycie kosztów wynagrodzeń do wysokości minimalnego wynagrodzenia w instytutach badawczych przyznaje minister nadzorujący dany instytut.	Obecna struktura finansowania instytutów badawczych składa się z dotacji przekazywanych przez ministra właściwego ds. nauki i szkolnictwa wyższego oraz ministra właściwego ze względu na nadzór branżowy. Od kilku lat wysokość subwencji jest na stałym niskim poziomie, co nie zapewnia możliwości prawidłowego funkcjonowania instytutów. Efektem tej sytuacji jest odpływ wykwalifikowanej kadry naukowej do uczelni lub sektora prywatnego oraz brak napływu młodej kadry grożący wystąpieniem luki pokoleniowej i braku zastępowalności ekspertów z poszczególnych dziedzin. Zagwarantowane środki finansowe na pokrycie kosztów wynagrodzeń w instytutach badawczych przez ministerstwo nadzorujące zapewniłoby stabilizację finansową dla instytutów i utrzymanie wysoko wyspecjalizowanych kadr.
12	Art. 383.	1. Środki finansowe planowane w budżecie państwa na finansowanie szkolnictwa wyższego i nauki są waloryzowane corocznie co najmniej o sumę: 1) iloczynu prognozowanego realnego przyrostu produktu krajowego brutto, o którym mowa w art. 2 ust. 2 pkt 10 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, i wskaźnika waloryzacji w części wydatków w zakresie finansowania nauki oraz 2) wskaźnika planowanego w budżecie państwa wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych w części wydatków w zakresie finansowania szkolnictwa	1. Środki finansowe planowane w budżecie państwa na finansowanie szkolnictwa wyższego i nauki są <del>waloryzowane corocznie co najmniej o sumę:</del> <del>1) iloczynu prognozowanego realnego przyrostu produktu krajowego brutto, o którym mowa w art. 2 ust. 2 pkt 10 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, i wskaźnika waloryzacji w części wydatków w zakresie finansowania nauki oraz</del> <del>2) wskaźnika planowanego w budżecie państwa wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych w części wydatków w zakresie finansowania szkolnictwa wyższego.</del> zwiększane corocznie, począwszy od roku 2025,	Potrzeba radykalnego wzrostu budżetowego wsparcia nauki i szkolnictwa wyższego jest w chwili obecnej racją stanu. Poziom finansowania nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce jest dramatycznie niski w stosunku do roli szkolnictwa wyższego i nauki i jej znaczenia dla rozwoju społeczno-gospodarczego kraju. Nakłady na edukację, w tym na szkolnictwo wyższe i badania naukowe są najlepszą inwestycją, w przyszłość i w rozwój społeczny i gospodarczy kraju. Jak wykazują analizy przeprowadzone na zlecenie League of European Research

	<p>wyższego.</p> <p>2. Wskaźnik waloryzacji, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, w roku 2019 wynosi 1,25. Od roku 2020 do roku 2028 wskaźnik waloryzacji ulega zwiększeniu corocznie o 0,1.</p> <p>3. Środki, o których mowa w ust. 1, obejmują wydatki budżetowe w:</p> <p>1) części budżetu państwa, której dysponentem jest minister;</p> <p>2) dziale "szkolnictwo wyższe i nauka" w innych częściach budżetu państwa.</p> <p>4. Podstawą do waloryzacji na każdy kolejny rok jest odpowiednio kwota wydatków zwaloryzowanych w zakresie finansowania nauki oraz kwota wydatków zwaloryzowanych w zakresie finansowania szkolnictwa wyższego w roku poprzednim.</p> <p>5. Środki finansowe planowane w budżecie państwa na finansowanie szkolnictwa wyższego i nauki na dany rok budżetowy nie mogą być niższe niż środki planowane w roku poprzedzającym dany rok budżetowy.</p>	<p>co najmniej o wielkość 0,3% produktu krajowego brutto, do roku w którym nakłady osiągną 3% produktu krajowego brutto prognozowanego w ustawie budżetowej.</p> <p><del>2. Wskaźnik waloryzacji, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, w roku 2019 wynosi 1,25. Od roku 2020 do roku 2028 wskaźnik waloryzacji ulega zwiększeniu corocznie o 0,1.</del></p> <p><del>3.</del> 2. Środki, o których mowa w ust. 1, obejmują wydatki budżetowe w:</p> <p>1) części budżetu państwa, której dysponentem jest minister;</p> <p>2) dziale „szkolnictwo wyższe i nauka” w innych częściach budżetu państwa.</p> <p><del>4. Podstawą do waloryzacji na każdy kolejny rok jest — odpowiednio — kwota — wydatków zwaloryzowanych w zakresie finansowania nauki oraz kwota wydatków zwaloryzowanych w zakresie finansowania szkolnictwa wyższego w roku poprzednim.</del></p> <p><del>5.</del> 3. Środki finansowe planowane w budżecie państwa na finansowanie szkolnictwa wyższego i nauki na dany rok budżetowy nie mogą być niższe niż środki planowane w roku poprzedzającym dany rok budżetowy.</p>	<p>Universities (LERU) oraz KRASP-u każde zainwestowane w tym obszarze 1 euro przynosi co najmniej 5 euro zysku. Wieloletnie niedofinansowanie szkolnictwa wyższego i nauki powoduje, że polskie uczelnie nie mają realnej szansy na skuteczną pogoń nauki za oddalającym się światem. Dotychczasowy poziom finansowania zapewnia polskim uczelniom i instytutom badawczym tylko swoisty „dryf na płyciźnie”. Brak systemowego powiązania finansowania nauki i szkolnictwa wyższego z PKB powoduje, że poziom finansowania zależy od chwilowych korzyści politycznych rządzących (np. spadek finansowania tego sektora z 1,3 PKB w 2019 roku do 1,1 PKB w roku 2023) i uniemożliwia stabilne i systematyczne prowadzenie badań naukowych i kształcenia studentów. Obecna treść art. 383 nie umożliwi dokonania należytego wzrostu tej części budżetu. Propozycja jest kompromisem, który uwzględnia trudną sytuację finansów Państwa Polskiego i jednocześnie gwarantuje stabilny wzrost środków na finansowanie szkolnictwa wyższego i nauki.</p>
--	---	---	--