



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, 28.01.2015 r.

***Stanowisko Rady Szkolnictwa Wyższego i Nauki
Związku Nauczycielstwa Polskiego
w istotnych sprawach pracowniczych w publicznych szkołach wyższych***

Rada Szkolnictwa Wyższego i Nauki ZNP wyraża głębokie zaniepokojenie pogorszeniem w ostatnich latach statusu zawodowego pracowników uczelni publicznych oraz próbami ograniczenia w obszarze szkolnictwa wyższego uprawnień konstytucyjnej reprezentacji pracowników tzn. związków zawodowych, a także ignorowaniem lub formalnym omijaniem przepisów Kodeksu pracy przy zatrudnianiu pracowników oraz kształtowaniu w uczelniach systemów i zasad wynagradzania. Za podstawową przyczynę tego stanu uznajemy niespójność przepisów prawa regulujących te kwestie oraz niedostateczny dialog społeczny, a często jego brak zarówno na szczeblu centralnym w Komisji Trójstronnej i w relacjach central związkowych z resortem nauki jak i na szczeblu lokalnym w uczelniach w relacjach zakładowych organizacji związkowych z władzami publicznych szkół wyższych.

Za istotne uważamy jednoznaczne uregulowanie uprawnień organizacji związkowych w uczelniach publicznych przy ustalaniu zasad podziału środków na wynagrodzenia. Istniejące obecnie niejasności i luki prawne wpływają niekorzystnie na proces efektywnej i w pełni akceptowalnej przez społeczność akademicką realizacji ambitnego rządowego programu poprawy wynagrodzeń pracowników państwowych szkół wyższych angażującego w latach 2013-2015 znaczące wydzielone środki publiczne w łącznej wysokości niemal 6 mld. zł. Pragniemy podkreślić, że jest to efekt przyjęcia i wdrożenia przez Panią minister Barbarę Kudrycką propozycji ZNP dotyczącej wzrostu płac przedstawionej podczas spotkania w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego w dniu 31 stycznia 2011 roku.

U podstaw kwestionowania uprawnień zakładowych organizacji związkowych odnośnie uzgadniania zasad wynagradzania w uczelniach publicznych jest ich formalne wyłączenie w roku 2005 ze sfery budżetowej w wyniku przyjęcia nowej wersji ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*. Uczelnie wyższe przestały być państwowymi jednostkami sfery budżetowej, pozostając nadal jednostkami sektora finansów publicznych stosownie do nazewnictwa przyjętego w ustawie o finansach publicznych (pierwsza wersja z 1998 roku), która zastąpiła ustawę Prawo budżetowe z 5 stycznia 1991 roku. Należy podkreślić, że przyjęta w roku 1991 ustawa o związkach zawodowych w art. 27 ust. 3 przyjmowała (w ówczesnej wersji), że system wynagradzania i związane z nim regulaminy nagród i premiowania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. W latach kolejnych zapis ten ewoluował do obecnej postaci:

Art. 27. ust. 3. Regulaminy nagród i premiowania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową; dotyczy to również zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej.

Pomimo formalnego wyłączenia uczelni publicznych z państwowej sfery budżetowej wszystkie regulacje dotyczące płac w ustawie *Prawo o szkolnictwie wyższym* nawiązują bezpośrednio do rozwiązań stosowanych dla sfery budżetowej:

- 1) Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą (porównanie **Art. 77³** § 1 KP z **Art. 151.** ust. 1 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*);
- 2) Uchylenie przepisów rozporządzenia ministra regulującego kwestie wynagrodzeń pracowników z chwilą wejścia w życie układu zbiorowego pracy (porównanie **Art. 77³** § 2 KP z **Art. 151.** ust. 3 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*);
- 3) Odniesienie wynagrodzeń poszczególnych grup pracowników uczelni publicznej do kwoty bazowej określonej w ustawie budżetowej dla członków korpusu służby cywilnej wymienionych w art. 5 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej (**Art. 151** ust. 1 ustawy PoSzW);
- 4) Zapis **Art. 156** ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*, który stanowi, że pracownikowi uczelni publicznej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej;
- 5) Waloryzowanie planowanych wydatków z budżetu państwa na finansowanie wynagrodzeń w uczelniach publicznych wskaźnikiem wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej (porównanie **Art. 93.** ust. 1 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* z **Art. 6** ust. 1 ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej).

Warto zaznaczyć, że ust. 8 art. 151 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* gwarantuje zachowanie uprawnień związków zawodowych przy ustalaniu zasad podziału środków na wynagrodzenia pochodzących spoza budżetu państwa. Tym bardziej powinno to naszym zdaniem dotyczyć wynagrodzeń finansowanych ze środków publicznych. Wychodzimy bowiem z założenia, że uczelnie publiczne w obszarze rozwiązań płacowych funkcjonują identycznie jak państwowe jednostki sfery budżetowej i należy zastosować normę zawartą w art. 27 ustawy o związkach zawodowych, iż zasady podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej są uzgadniane z zakładową organizacją związkową.

Dlatego postulujemy przyjęcie zapisu ust. 4 art. 151 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* w następującym brzmieniu:

„4. Środki na wynagrodzenia dla pracowników uczelni publicznej określa senat w ramach środków posiadanych przez uczelnię. Zasady podziału tych środków są uzgadniane ze związkami zawodowymi działającymi w uczelni.”

Niezależnie od tego zapisu w ustawie *Prawo o szkolnictwie wyższym* uważamy, że do uczelni publicznych należy stosować zapisy **Art. 77¹** i **Art. 77²** Kodeksu pracy tzn. w pierwszej kolejności powinny zostać wprowadzone w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi regulaminy wynagradzania, a następnie w drodze negocjacji układy zbiorowe pracy.

W tym kontekście Rada Szkolnictwa Wyższego i Nauki ZNP wyraża zdecydowany sprzeciw wobec uchylenia w roku 2014 przepisu ust. 1 w art. 152 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* umożliwiającego zawarcie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla cywilnych pracowników uczelni publicznych przez ministra nadzorującego uczelnie. Oznacza to ograniczenie związkom zawodowym reprezentującym pracowników prawa do dialogu społecznego i rokowań zbiorowych w obszarze szkolnictwa wyższego. Naszym zdaniem stan taki narusza prawa związków zawodowych jako reprezentacji pracowników

zagwarantowane w art. 59 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 wraz z późniejszymi zmianami) oraz zapisy Konwencji nr 98 Międzynarodowej Organizacji Pracy, gdyż uniemożliwia właściwym statutowo organom ponadzakładowych organizacji związkowych działających w obszarze publicznego szkolnictwa wyższego prowadzenie rokowań z ministrem właściwym do spraw szkolnictwa wyższego dotyczących zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Zdaniem Rady przy ocenie kompetencji ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego w zakresie możliwości zawierania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy należy uwzględnić co najmniej następujące zapisy zawarte w ustawie *Prawo o szkolnictwie wyższym*:

- uczelnia publiczna jest tworzona przez państwo reprezentowane przez właściwy organ władzy lub administracji publicznej (art. 2 ust. 1 pkt 2),
- władze publiczne, na zasadach określonych w ustawie, zapewniają uczelniom publicznym środki finansowe niezbędne do wykonywania ich zadań (art. 15 ust. 1),
- wydatki budżetu państwa planowane na finansowanie działalności uczelni publicznych, w części dotyczącej wynagrodzeń waloryzowane są corocznie, co najmniej o średnioroczny wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej ustalony w ustawie budżetowej na dany rok budżetowy (art. 93 ust. 1),
- minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego sprawuje nadzór nad zgodnością działań uczelni z przepisami prawa i statutem, a także nad prawidłowością wydatkowania środków publicznych (art. 33 ust. 1).

Stosownie do przytoczonych przepisów wprawdzie minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego nie określa bezpośrednio wysokości środków na wynagrodzenia w uczelni publicznej, ale jest organem administracji publicznej reprezentującym właściciela (państwo) sprawującym ustawowy nadzór nad uczelniami publicznymi i przekazującym niezbędne środki z budżetu państwa do realizacji zadań przez uczelnie (średnio ok. 90 % całości przychodów uczelni). Zdaniem Rady Szkolnictwa Wyższego i Nauki Związku Nauczycielstwa Polskiego minister do spraw szkolnictwa wyższego jest stroną właściwą do zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla cywilnych pracowników uczelni publicznych.

Kolejny bardzo ważny problem zarówno ze względów społecznych jak i perspektyw rozwoju kapitału intelektualnego w sferze nauki szkolnictwa wyższego to brak rozwiązań systemowych poprawiających status zawodowy i stabilność zatrudnienia nauczycieli akademickich. Dotychczasowe doświadczenia ze stosowania przepisów ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* wykazały, że w uczelniach publicznych coraz częściej nauczyciele akademicy zatrudniani są na czas określony. Ten problem dotyczy zwłaszcza młodych pracowników lub pracowników podwyższających swoje kwalifikacje – uzyskujących kolejne stopnie naukowe (doktora lub doktora habilitowanego). Praktyki te naruszają unijną dyrektywę 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 roku o pracy na czas określony, która zobowiązuje kraje członkowskie do wprowadzenia przepisów zapobiegających nadużywaniu kontraktów terminowych. Ponadto są niespójne z zaleceniami Komisji Europejskiej z dnia 11 marca 2005 roku w sprawie *Europejskiej Karty Naukowca* oraz *Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* w zakresie zapewnienia młodym pracownikom nauki możliwości rozwoju naukowego i stabilnych warunków zatrudnienia oraz uznania kompetencji pracowników naukowych ze stopniem doktora. Pragniemy podkreślić, że nadużywanie w uczelniach wyższych możliwości zatrudniania na czas określony dotyczy również nie tylko młodszych pracowników nauki (asystentów i adiunktów), ale także nauczycieli akademickich na stanowiskach dydaktycznych, gdzie nie ma ograniczeń cza-

sowych związanych z ustawowym limitem okresu zatrudnienia w przypadku nieuzyskania stopnia naukowego (doktoratu, habilitacji). W uczelniach stosowane są bowiem wybiegi formalne, w celu omięcia zapisów w Kodeksie Pracy nakazujących przy trzeciej kolejnej umowie zatrudnienie na czas nieokreślony. Najczęściej polega to na nie ujmowaniu w umowach o pracę na czas określony miesięcy wakacyjnych (lipiec, sierpień i wrzesień). Stosowanie wobec nauczycieli akademickich tego typu zapisów jest naszym zdaniem sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Co więcej statuty niektórych uczelni nie przewidują dla ww. stanowisk pracy możliwości zatrudnienia na czas nieokreślony, wbrew zapisom Kodeksu Pracy i zaleceniom unijnej dyrektywy o pracy na czas określony, która zobowiązuje kraje członkowskie do wprowadzenia przepisów zapobiegających nadużyciu kontraktów terminowych.

Wyrażamy nadzieję, że nowelizacja Kodeksu pracy przygotowywana w kierowanym przez Pana Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej objmie tych nauczycieli akademickich zatrudnianych na czas określony zarówno w formie umowy o pracę jak i mianowania na czas określony, dla których dana uczelnia stanowi podstawowe miejsce pracy. Jednocześnie uważamy za niezbędne utrzymanie zatrudnienia na czas określony w przypadkach szczególnych tj. przy pierwszym zatrudnieniu w uczelni (okres próbny), dla drugich i kolejnych etatów, dla obcokrajowców bez karty stałego pobytu, a także osób rozwiązujących stosunek pracy w celu pobierania emerytury i zatrudnianych ponownie często w tej samej uczelni na podstawie art. 118a ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*.

Przypadki naruszania w uczelniach wyższych przepisów Kodeksu pracy obejmują również szereg innych zagadnień. Dochodzą do nas sygnały o nieprzestrzeganiu w odniesieniu do nauczycieli akademickich przepisów dotyczących zachowania norm czasu pracy wynikających z przepisów art. 132 i 133 K.p., tj. obowiązku zapewnienia pracownikowi minimalnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego (11 godzin) i tygodniowego (35 godzin). Szereg rozwiązań w praktyce funkcjonowania szkół wyższych można uznać za naruszenie zasad równego traktowania, a niektóre działania mają znamiona mobbingu. Dotyczy to zwłaszcza nadmiernego zróżnicowania wynagrodzeń na tych samych stanowiskach pracy oraz stosowania niejednorodnych kryteriów oceny i awansu zawodowego nauczycieli akademickich na różnych wydziałach tej samej uczelni.

Kolejnym problemem, który pojawił się w ostatnich kilku latach jest systematyczne obniżanie w uczelniach wyższych odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Art. 157 ust. 1 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* stanowi, że dla pracowników uczelni publicznych tworzy się odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości 6,5 % planowanych przez uczelnię rocznych wynagrodzeń osobowych. Inna kwestia, że realnie odpis ten jest niższy, gdyż jako podstawę naliczenia przyjmuje się wynagrodzenia brutto pomniejszone o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracowników. W grudniu 2012 roku, wbrew protestom związków zawodowych, w akcie prawnym niższej rangi jakim jest *Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie szczegółowych zasad gospodarki finansowej uczelni publicznych* z podstawy naliczenia wyłączono wynagrodzenia osobowe finansowane ze środków przeznaczonych przez senat uczelni publicznej na zwiększenie wynagrodzeń na podstawie art. 151 ust. 8 ustawy (ze środków własnych uczelni, m.in. z odpłatnego kształcenia). Z kolei w 2014 roku nie zostały naliczone odpisy na zfsś ze środków przekazanych z rezerwy budżetu państwa w ramach II etapu poprawy wynagrodzeń pracowników uczelni wyższych. Natomiast w grudniu ubiegłego roku bez zachowania zasad dialogu społecznego narzucono w ustawie o zmianie niektórych ustaw w związku z realizacją ustawy budżetowej bardzo niekorzystny zapis w postaci:

Art. 13. W roku 2015 odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, o którym mowa w art. 157 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – *Prawo o szkolnictwie wyższym* (Dz. U. z 2012 r. poz. 572, z późn. zm.), tworzy się w wysokości nie większej niż 6,5% planowanych przez uczelnię rocznych wynagrodzeń osobowych w 2013 r., przy czym wysokość odpisu przypadająca na jednego zatrudnionego nie może być mniejsza niż wysokość odpisu ustalona na zasadach określonych w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. *o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych* (Dz. U. z 2012 r. poz. 592, z późn. zm.).

Rada Szkolnictwa Wyższego i Nauki ZNP uważa, że przyniesie to niekorzystne skutki społeczne w wyniku ograniczenia wielkości funduszu i dostępu pracowników uczelni publicznych do świadczeń socjalnych, a w dalszej perspektywie uniemożliwi tworzenie w uczelniach publicznych pracowniczych programów emerytalnych (III filar) wykorzystujących zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (do wysokości 30%), co umożliwiłaby obecnie przepis Art. 157 ust. 2 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*.

Oczekujemy wnikliwego rozważenia zgłoszonych przez nas problemów dotyczących kwestii pracowniczych, zwłaszcza regulacji w zakresie zatrudniania nauczycieli akademickich i uprawnień związków zawodowych dotyczących uzgadniania systemów wynagradzania w uczelniach publicznych. Wyrażamy nadzieję, że problemy te zostaną rozwiązane w duchu konstruktywnego dialogu społecznego.

PREZES
Rady Szkolnictwa Wyższego i Nauki ZNP

Janusz Rak