
Opinia 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

Warszawa, 27 czerwca 2015 r.

Od roku 2005 Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz uczelnie i jednostki naukowe mają zadanie wdrożenia Zalecenia Komisji Europejskiej w sprawie *Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych*. Dopiero w dziesiątą rocznicę uchwalenia, wystąpiły pospieszne działania dla ich przyjęcia, wymuszone pełnym korzystaniem z programu UE Horyzont 2020. Krajowa Sekcja Nauki NSZZ „Solidarność” przedstawia niniejszą opinię społeczności akademickiej i naukowej, gdyż także na niej, a nie tylko na władzach poszczególnych jednostek, spoczywa odpowiedzialność za podjęte działania usunięcia niezgodności z Kartą i Kodeksem.

Spełnienia wymogu zawartego w Zaleceniu Komisji Europejskiej (ZKE) z dnia 11 marca 2005 r.¹, że „*pracodawcy lub grantodawcy naukowców mają nadrzędne zobowiązanie zagwarantować spełnienie odpowiednich wymogów przepisów krajowych, regionalnych lub sektorowych.*” (ZKE, p. (16)), jest możliwe jedynie w przypadku, gdy przepisy krajowe nie są sprzeczne z tymi Zaleceniem. W przypadku występowania niezgodności prawa krajowego lub stosowania odmiennej interpretacji instytucji państwowych względem Europejskiej Karty Naukowca (KN) i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (KP) od przyjętych w innych krajach, nie ma możliwości spełnienia zobowiązania, że „*Grantodawcy lub pracodawcy naukowców odpowiadają, jako osoby rekrutujące, za zapewnienie pracownikom naukowym otwartych, przejrzystych oraz porównywalnych na poziomie międzynarodowym procedur doboru kadr i rekrutacji.*” (ZKE, p. (14)). **Z zapisu wynika konieczność dostosowania prawa krajowego do Zalecenia KE, gdyż w przeciwnym przypadku brak jest zapewnienia realizacji jednej z fundamentalnych zasad Zalecenia.**

Nakłanianie pracodawców lub grantodawców do uznawania przy obecnym stanie prawnym - w zakresie szkolnictwa wyższego i nauki – do deklaracji o wdrożeniu zaleceń Karty i Kodeksu, jest

¹ ZALECENIE KOMISJI z dnia 11 marca 2005 r. w sprawie Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (2005/251/WE) Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, L 75/67. (The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researcher).

obarczaniem ich odpowiedzialnością za postępowanie niezgodne z prawem. Równocześnie jest unikaniem własnej odpowiedzialności przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Ponadto wszyscy naukowcy danej jednostki naukowej, są osobiście odpowiedzialni za uznanie zgodności obowiązującego prawa z Zaleceniem Komisji Europejskiej, przy podejmowaniu decyzji uznającej jego wdrożenie w ich jednostce oraz stosowanie się do prawa zgodnego z Kartą i Kodeksem, gdyż „*Naukowcy znajdujący się na dowolnym etapie kariery zawodowej **muszą znać** krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń i/lub pracy*” (KN, Tabl. p. 5. *Contractual and legal obligations/ Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów*). Pomimo, że pracodawca - w swoim pojęciu - może stwierdzić za zgodne z prawem uznanie wdrożenia Karty i Kodeksu w swojej jednostce, wymaga to sprawdzenia i zajęcia stanowiska, tak przez każdego członka senatu czy rady naukowej, jak i nauczyciela akademickiego czy pracownika naukowego.

Stosując się do zalecenia „*Aby Państwa Członkowskie postrzegały te ogólne zasady i wymagania jako integralną część instytucjonalnych mechanizmów zapewnienia jakości, traktując je jako sposób określenia kryteriów finansowania programów krajowych/ regionalnych oraz przyjmując je w procesach kontroli, monitoringu oraz oceny organów publicznych.*” (ZKE, zalecenie 5)), obecną możliwość uznania przez jakąkolwiek krajową jednostkę pełnego wdrożenia Karty i Kodeksu **oceniamy negatywnie** ze względu na obowiązujące zapisy ustawowe. Zwracamy na to uwagę członkom NSZZ „Solidarność”, ale również wszystkim nauczycielom akademickim i naukowcom.

W ślad za zalecaniem 3) ZKE „*Aby Państwa Członkowskie, przy formułowaniu i przyjmowaniu strategii i systemów rozwoju stabilnych karier zawodowych naukowców, brały pod uwagę i kierowały się ogólnymi zasadami i wymaganiami określonymi w Europejskiej Karcie Naukowca oraz Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, ...*”, a także mając na uwadze brak możliwości pełnego korzystania z programu UE Horyzont 2020, ze względu na obecny brak podstaw do uzyskania przez polskie jednostki logo HR Excellence In Research, nadawanego przez Komisję Europejską,

**wzywamy Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego do
niezwłocznego wprowadzenia odpowiednich zmian w prawie,**
korzystając także z przedstawionych propozycji Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność”.

Opieszałość może zaważyć na rzetelności krajowych jednostek naukowych, które pochopnie uznały lub mogą uznać obecny stan prawny za spełniający wymagania Karty i Kodeksu.

Wszystkim pracownikom sektora nauki i szkolnictwa wyższego przedstawiamy do rozważenia i uwzględnienia zestawione w Tablicy – naszym zdaniem - potrzebne zmiany i uzupełnienia w ustawach dotyczących szkolnictwa wyższego i nauki.

Zmiany i uzupełnienia w prawie potrzebne dla wdrożenia

Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

Tablica

Propozycja zmiany/uzupełnienia ²	Uzasadnienie
<p>Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Psw) (Dz.U. 2005 Nr 164 poz. 1365)</p>	
<p>Art. 4 ust. 2 otrzymuje brzmienie:</p> <p>2. Uczelnie kierują się zasadami wolności nauczania, badań naukowych, twórczości artystycznej, poszanowaniem praw chroniących własność intelektualną oraz zachowaniem uznanych zasad i praktyk etycznych.</p>	<p>Brak w ustawie Psw i statutach uczelni odniesienia do poszanowania własności intelektualnej i działania zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi.</p> <p>Wymóg zawarty w KN, <i>Tabl. p. 1. Research freedom/ Wolność badań naukowych:</i></p> <p><i>„... naukowcy powinni kierować się dobrem ludzkości oraz zmierzać do poszerzenia granic wiedzy naukowej, jednocześnie korzystając z wolności przekonań i wypowiedzi, a także wolności określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi.”,... „powinni uznawać ograniczenia tych wolności, ... ze względu na ochronę praw własności intelektualnej. Tego typu ograniczenia nie powinny jednak pozostawać w sprzeczności z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi, których naukowcy muszą przestrzegać.”,</i></p> <p>a także w <i>Tabl. p. 2. Ethical principles/ Zasady etyczne:</i></p> <p><i>„Naukowcy powinni przestrzegać uznanych praktyk etycznych oraz fundamentalnych zasad etycznych odnoszących się do dyscyplin, którymi się zajmują, a także norm etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki.”</i></p>
<p>Uzupełnienie ustawy oraz statutów uczelni o treść taką jak w ustawie Psw art. 4a w brzmieniu:</p>	<p>Brak ustawowego podkreślenia przedstawicielskiej struktury uczelni i równości wszystkich grup społeczności akademickiej.</p>

² Zmiany i uzupełnienia w tekście ustawy oraz cytaty z *Zalecenia Komisji Europejskiej* oznaczono kursywą.

<p><i>Art. 4a. 1. Nauczyciele akademicy, studenci, doktoranci oraz pracownicy uczelni niebędący nauczycielami akademickimi tworzą samorządną społeczność akademicką.</i></p> <p><i>2. Społeczność akademicka uczestniczy w zarządzaniu uczelniami przez wybieralne organy kolegialne i jednoosobowe. W organach kolegialnych reprezentowane są grupy społeczności akademickiej, o których mowa w ust. 1.</i></p> <p><i>3. Istotne decyzje organów uczelni dotyczące poszczególnych grup społeczności akademickiej, o których mowa w ust.1, są podejmowane po zasięgnięciu opinii tych grup lub ich przedstawicieli wybranych na zasadach określonych w statucie.</i></p> <p><i>3. Organy uczelni mogą przekazywać wybieralnym przedstawicielom poszczególnych grup społeczności akademickiej podejmowanie decyzji w określonych sprawach dotyczących danej grupy.</i></p> <p><i>4. Przepisy ust. 3 nie naruszają uprawnień związków zawodowych wynikających z innych ustaw.</i></p>	<p>Stworzenie stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych, oprócz wyposażenia materialnego, wymaga również dobrego, uporządkowanego środowiska i atmosfery sprzyjającej pracy. Tworzy się ją m.in. przez strukturę samorządową, która ogranicza możliwość autorytarnego kierowania jednostką naukową, niekorzystnie wpływającą na jakość badań.</p> <p><i>„Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni uznać za w pełni uzasadnione, a wręcz pożądane, prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych w instytucjach, w których pracują, w celu ochrony i reprezentowania indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców jako profesjonalistów oraz aktywnego włączenia się w prace instytucji³.”</i></p> <p>Takie wymogi zawarte są w KN, Tabl. p. 23 <i>Research environment / Środowisko badań naukowych</i>, oraz</p> <p>Tabl. p. 35. <i>Participation in decision-making bodies/Wpływ na organy decyzyjne</i>, a także</p> <p>Tabl. p 37. <i>Supervision and managerial duties/ Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania</i>, jak następuje:</p> <p><i>„... W ramach swojej roli opiekunów lub mentorów pracowników naukowych, starsi pracownicy naukowcy powinni budować konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi w celu określenia warunków efektywnego transferu wiedzy oraz z uwagi na przyszły pomyślny rozwój kariery tych naukowców.”</i></p>
<p>Art. 71 ust. 1. pkt 3) otrzymuje brzmienie:</p> <p>3) bierne prawo wyborcze przysługuje nauczycielom akademickim zatrudnionym w uczelni jako podstawowym miejscem pracy, którzy nie ukończyli <i>sześcioletego siódmego/siedemdziesiątego</i> roku życia, pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi, zatrudnionym</p>	<p>Obecnie zapis art. 71 ust. 1. pkt 3) ustawy Psw pośrednio dyskryminuje naukowców ze względu na zajmowane stanowisko. Na stanowisku profesora (zwykłego lub nadzwyczajnego) może być zatrudniona osoba posiadająca tytuł naukowy profesora – ze stanowiskiem związane jest posiadanie tytułu profesora. Tak więc wg ustawy osoby zatrudnione na stanowiskach profesora (posiadające tytuł profesora) mają odmienne</p>

³ Patrz także: dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, str. 29).

<p>w pełnym wymiarze czasu pracy, studentom oraz doktorantom;”</p>	<p>prawo wyborcze od osób zatrudnionych na innych stanowiskach. Bierne prawo wyborcze powinno być jednakowe dla wszystkich nauczycieli akademickich: sześćdziesiąt siedem lub siedemdziesiąt lat. KN wymaga równego traktowania naukowców</p> <p>Wymóg KN, Tabl. p. 22. <i>Recognition of the profession/ Uznanie zawodu:</i></p> <p><i>„Wszyscy naukowcy, którzy zdecydowali się na karierę naukową, powinni być uznani za profesjonalistów i traktowani zgodnie z tym faktem.”</i></p>
<p>Art. 118. ust. 2. otrzymuje brzmienie:</p> <p>2. Stosunek pracy z nauczycielem akademickim w uczelni publicznej nawiązuje i rozwiązuje rektor w trybie określonym w statucie, z zastrzeżeniem art. 121 ust. 4, na okres będący wielokrotnością pełnego semestru. Dla pracownika naukowego okres zatrudnienia może być na czas realizacji zadań projektu.</p>	<p>Wymagane jest zobowiązanie „do poprawy stabilności warunków zatrudnienia pracowników naukowych,” „by niestabilność warunków zatrudnienia nie miała negatywnego wpływu na osiągnięcia naukowców”, co ogranicza stosowanie zatrudniania na czas określony. W związku z tym zwłaszcza art. 118 ust.2 Psw wymaga uzupełnienia wobec przypadków zatrudniania nauczycieli akademickich na kolejne okresy 10-cio miesięczne. Ponadto okres zatrudnienia należy dostosować do okresu rozliczania z pracy dydaktycznej.</p> <p>Wymóg KN, Tabl. p. 25. <i>Stability and permanence of employment/ Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie:</i></p> <p><i>„Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by niestabilność warunków zatrudnienia nie miała negatywnego wpływu na osiągnięcia naukowców i z tego względu powinni zobowiązać się, w miarę możliwości, do poprawy stabilności warunków zatrudnienia pracowników naukowych, tym samym wykonując i przestrzegając zasad i warunków określonych w dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony.”</i></p>
<p>Art. 120. ust. 1. otrzymuje brzmienie:</p> <p>1) urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopem macierzyńskim, dodatkowym urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym, udzielonych na</p>	<p>Do przyznania osobistej opieki nad dzieckiem podobnego uprawnienia jak innym urlopom wymienionym w art. 120 ust. 1, zobowiązują zmiany dokonane w 2013 r. w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, a w KN Tabl. p. 10 zalecenie KN, <i>Non discrimination/ Zasada niedyskryminacji</i></p> <p><i>„Grantodawcy i/lub pracodawcy nie będą w jakikolwiek sposób</i></p>

zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy *oraz sprawowaniem osobistej opieki nad dzieckiem na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 13 października 1998 r. – Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych;*

Art. 120. ust. 2. uzupełnia się o pkt 3):

3) urlopem uzyskanym w związku z zatrudnieniem poza uczelnią w celu nabycia umiejętności praktycznych przydatnych do wykonywania obowiązków pracowników naukowo-dydaktycznych.

dyskryminować naukowców ze względu na płeć, wiek, ...” – co dotyczy także naukowców sprawujących obowiązki rodzicielskie.

Do uzupełnienia Psw zobowiązuje zalecenie KN, Tabl. p. 38. *Continuing Professional Development/ Kontynuacja rozwoju zawodowego:*

„Na wszystkich etapach kariery zawodowej naukowcy powinni szukać możliwości stałego rozwoju poprzez aktualizację i poszerzanie zakresu swoich umiejętności i kwalifikacji. Cel ten można osiągnąć na różne sposoby, ...”

oraz KP Tabl. p. 18. *Recognition of mobility experience/ Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności:*

„Wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności, np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym), lub też zmianę dyscypliny lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej, należy postrzegać jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.”

a także KP Tabl. p. 17. *Variations in the chronological order of CVs/ Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów:*

„Przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie powinny być krytykowane, lecz postrzegane jako ewolucja kariery, a w rezultacie, jako potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców podążających wielowymiarową ścieżką kariery. ...”

Urlop na zatrudnienie poza uczelnią, nie może więc ograniczać okresu zatrudnienia asystenta nieposiadającego stopnia naukowego doktora czy adiunkta nieposiadającego stopnia naukowego doktora habilitowanego.

<p>W art. 121. wprowadza się ust. 3., który otrzymuje brzmienie:</p> <p>3. 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.</p>	<p>Wymóg KN, <i>Tabl. p. 25. Stability and permanence of employment/ Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie</i>, jak w art. 118. ust. 2.</p> <p>Jednostka (uczelnia/wydział), w którym umowy o pracę na czas określony stanowią np. ¼ czy więcej umów o pracę, nie może być uznana za spełniająca zalecenia KN.</p> <p>Obecna forma zatrudniania nie zapewnia „<i>pracownikom naukowym otwartych, przejrzystych oraz porównywalnych na poziomie międzynarodowym procedur doboru kadr i rekrutacji.</i>” (ZKE, p. (14))</p> <p>Występowanie umów terminowych na poziomie 26,8% umów o pracę⁴, spowodowało wszczęcie przez Komisję Europejską w stosunku do Polski postępowania w sprawie niezgodności przepisów Kodeksu Pracy z wymogami dyrektywy Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. Wymagania w zakresie ograniczenia zatrudniania pracowników na podstawie terminowych umów o pracę, podyktowane są Porozumieniem ramowym w sprawie pracy na czas określony i wezwaniem do usunięcia uchybienia nr 2013/4161 (pismo Komisji Europejskiej z października 2013 r.), a także orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości UE.</p>
<p>W art. 124 ust. 1 pkt 3) oraz ust. 2 otrzymują brzmienie:</p> <p>Art. 124. 1. Rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w przypadku:</p> <p>3) otrzymania przez nauczyciela akademickiego dwóch kolejnych ocen negatywnych, o których mowa w art. 132;</p> <p>2. Rektor rozwiązuje za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego dwóch kolejnych ocen negatywnych, w odstępie co najmniej jednego roku, o których mowa w art. 132.</p>	<p>Nie sprzyja „<i>stabilności warunków zatrudnienia naukowców</i>” (ZKE) zwalnianie po jednej negatywnej ocenie, tym bardziej dokonywanej co 2 lata lub w krótszych okresach. Ponadto przy długich okresach potrzebnych na pozyskanie i zaawansowanie projektów badawczych, długich cyklach wydawniczych oraz niskich nakładach finansowych, nie ma warunków na uzyskiwanie efektów w krótkim okresie czasu, np. krótszym niż rok.</p> <p>Wymóg KN, <i>Tabl. p. 25. Stability and permanence of employment/ Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie</i>.</p> <p>Opis jak dla art. 118. ust. 2.</p>

⁴ Według danych Eurostat'u odsetek osób zatrudnionych na umowę o pracę na czas określony w 2013 r. w Polsce - 26,8 %, był największy w UE-28, w której wyniósł 13,8 %.

<p>Art. 125 otrzymuje brzmienie:</p> <p>Art.125. Stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu zgody organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni.</p>	<p>Nie realizuje się „<i>stabilności warunków zatrudnienia naukowców</i>” (ZKE) przez zwalnianie pracowników bez zgody organu kolegialnego bezpośrednio stykającego się ze zwalnianą osobą czy bez wyroku komisji dyscyplinarnej.</p> <p>Wymóg KN, Tabl. p. 25. <i>Stability and permanence of employment/ Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie.</i></p> <p>Opis jak dla art. 118. ust. 2.</p>
<p>Art. 128. ust. 1. otrzymuje brzmienie:</p> <p>„Art. 128.1. Rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) oraz z zachowaniem postanowień ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. 2001 Nr 79 poz. 854 z późn. zm.), z tym że rozwiązanie stosunku pracy, za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru.</p>	<p>Nie sprzyja „<i>stabilności warunków zatrudnienia naukowców</i>” oraz „<i>rozwiązywaniu konfliktów związanych z pracą</i>” (ZKE) zwalnianie pracowników bez uwzględnienia postanowień wynikających także z ustawy o związkach zawodowych, a nie tylko ustawy Kodeks pracy.</p> <p>Wymóg KN, Tabl. p. 25. <i>Stability and permanence of employment/ Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie.</i></p> <p>Opis jak dla art. 118. ust. 2., oraz</p> <p>wymóg KN, Tabl. p. 34. <i>Complains/ appeals/ Skargi/apelacje:</i></p> <p>„<i>Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni określić, zgodnie z krajowymi zasadami i przepisami, odpowiednie procedury, ... (które) powinny zapewnić całej kadrze naukowej poufną i nieformalną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów związanych z pracą i w przypadku sporów i skarg; celem tych procedur jest propagowanie sprawiedliwego i równego traktowania w obrębie instytucji oraz poprawa ogólnej jakości środowiska pracy.</i>”</p>
<p>Art. 130 ust. 3, pkt 1 otrzymują brzmienie:</p> <p>Art. 130. 3. Roczny wymiar zajęć dydaktycznych wynosi:</p> <p>1) od 120 do 210 godzin dydaktycznych - dla pracowników naukowo-dydaktycznych;</p>	<p>Wymóg KN, Tabl. p. 33. <i>Teaching/ Nauczanie:</i></p> <p>„<i>Nauczanie jest istotnym sposobem organizacji i upowszechniania wiedzy i z tego względu należy je postrzegać jako cenną możliwość w ramach ścieżki rozwoju zawodowego naukowców. Jednakże obowiązki w zakresie nauczania nie powinny być nadmiernie obciążające i, szczególnie na początkowym etapie kariery, nie powinny stanowić dla naukowców przeszkody w prowadzeniu badań naukowych. ...</i>”</p> <p>Zmianę uzasadnia także zmniejszającą się populacją roczników</p>

	<p>młodzieży podejmującej studia. Dawanie „nadmiernych obowiązków związanych z nauczaniem, szczególnie na wczesnych etapach kariery” (ZKE), ma miejsce w praktyce. Należy powrócić do wymiaru zajęć dydaktycznych obowiązujących w poprzednich ustawach.</p>
<p>art. 131 ust. 1, otrzymuje brzmienie:</p> <p>Art. 131. 1. W szczególnych przypadkach, uzasadnionych koniecznością realizacji programu nauczania, nauczyciel akademicki może być obowiązany prowadzić zajęcia dydaktyczne w godzinach ponadwymiarowych, w rozmiarze nieprzekraczającym $1/4$ wymiaru obowiązków dydaktycznych, określonego zgodnie z art. 130 ust. 3 i 4.</p>	<p>Wymóg KN, Tabl. p. 33. <i>Teaching/Nauczanie</i>.</p> <p>Opis jak dla art. 130. ust. 3.</p> <p>Dla wprowadzenia „nie nadmiernych obowiązków związanych z nauczaniem, szczególnie na wczesnych etapach kariery” (ZKE) oraz wyrównania ponadwymiarowego wymiaru obowiązków dydaktycznych pracowników naukowo-dydaktycznego i pracowników dydaktycznych, zaleca się jednakowe obowiązki prowadzenia dodatkowych zajęć dydaktycznych w rozmiarze do $1/4$ wymiaru obowiązków dydaktycznych, tak dla pracowników naukowo-dydaktycznych jak i dydaktycznych. Preferowane powinno być zatrudnianie większej liczby pracowników a nie zlecenie zajęć ponadwymiarowych.</p>
<p>Art. 132 ust. 2, otrzymuje brzmienie:</p> <p>Art. 132. 2. Oceny dokonuje podmiot wskazany w statucie uczelni, nie rzadziej niż raz na <i>cztery</i> lata lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której nauczyciel akademicki jest zatrudniony. Kryteria oceny oraz tryb jej dokonywania, z uwzględnieniem możliwości zasięgnięcia opinii ekspertów spoza uczelni, określa statut.</p>	<p>Nie sprzyja „stabilności warunków zatrudnienia naukowców” (ZKE) dokonywanie oceny co 2 lata lub w krótszym okresie. Należy powrócić do oceny nie rzadszej niż co 4 lata i na wniosek kierownika jednostki, który w uzasadnionych przypadkach może go skrócić, zachowując okres jednakowy dla wszystkich nauczycieli akademickich, tj bez dyskryminacji ze względu na zajmowane stanowisko oraz „uznaniu wszystkich naukowców za profesjonalistów(ZKE)”.</p> <p>Wymóg KN, Tabl. p. 25. <i>Stability and permanence of employment/ Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie</i></p> <p>Opis jak dla art. 118. ust. 2.</p> <p>Wymóg KN, Tabl. p. 22. <i>Recognition of the profession/ Uznanie zawodu</i></p> <p>Opis jak dla art. 71 ust. 1 pkt 3)</p>
<p>W art. 132 ust.4 otrzymuje brzmienie:</p> <p>4. Do okresu, o którym mowa w ust. 2, nie wlicza się okresu</p>	<p>Do uzupełnienia Psw zobowiązuje zalecenie KN, Tabl. p. 10 <i>Non</i></p>

<p>nieobecności w pracy wynikającej z przebywania na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopie macierzyńskim, dodatkowym urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie ojcowskim, urlopie rodzicielskim, urlopie wychowawczym lub urlopie dla poratowania zdrowia, <i>sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem</i> oraz okresu służby wojskowej lub służby zastępczej, <i>urlopie w związku z zatrudnieniem poza uczelnią w celu nabycia umiejętności praktycznych przydatnych do wykonywania obowiązków pracowników naukowo-dydaktycznych.</i></p>	<p><i>discrimination/ Zasada niedyskryminacji</i> oraz Tabl. p. 38. <i>Continuing Professional Development/ Kontynuacja rozwoju zawodowego:</i></p> <p>Opis jak dla art. 120. ust. 1. oraz art. 120. ust. 2. pkt 3)</p>
<p>Art. 151 ust. 1 pkt 1 i 1) otrzymują brzmienie:</p> <p>Art. 151. 1. Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej do czasu <i>objęcia ich układem zbiorowym pracy</i> lub regulaminem wynagradzania określi, w drodze rozporządzenia, minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, ustalając:</p> <p><i>1) wysokość minimalnej oraz maksymalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego w odniesieniu do poszczególnych stanowisk oraz wysokość i warunki przyznawania innych wskaźników wynagrodzenia, tak aby wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w uczelni publicznej, w poszczególnych grupach stanowisk pracowników nie była niższa:</i></p> <p><i>a) od dnia 1 stycznia 2017 r.:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- w grupie stanowisk profesorów - od 260 %,- 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 160 %,- w grupie stanowisk asystentów, wykładowców, lektorów,	<p>Wymóg KN, Tabl. p. 26. <i>Funding and salaries/ Finansowanie i wynagrodzenie:</i></p> <p><i>„Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni zapewnić naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki finansowania i/lub wynagradzania wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego (w tym zasiłek chorobowy i rodzinny, prawa emerytalne oraz zasiłek dla bezrobotnych) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Warunki te muszą obejmować naukowców na każdym etapie kariery naukowej, w tym początkujących naukowców, proporcjonalnie do ich statusu prawnego, wyników oraz poziomu kwalifikacji i/lub zakresu obowiązków.”</i></p> <p>KN jednoznacznie określa potrzebę zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Dokonana ostatnio ustawowa likwidacja takiej możliwości, jest jedną z ważniejszych przyczyn uniemożliwiających wdrożenie KN w szkolnictwie wyższym.</p> <p>Uzasadnionemu ograniczeniu wieloletowości w uczelniach publicznych, wprowadzonemu ustawą, powinno towarzyszyć dalsze zwiększenie wynagrodzeń, których niski poziom jest główną przyczyną podejmowania dodatkowego zatrudnienia. Skutki obecnego stanu są szczególnie dotkliwe dla młodych nauczycieli akademickich i</p>

<p><i>instruktorów, asystentów bibliotecznych, asystentów dokumentacji i informacji naukowej - od 90 %,</i></p> <p><i>- w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi - od 90 % prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce określonego w ustawie budżetowej na 2017 r.,</i></p> <p><i>b) od dnia 1 stycznia 2018 r.:</i></p> <p><i>- w grupie stanowisk profesorów - od 270 %,</i></p> <p><i>- 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 170 %,</i></p> <p><i>- w grupie stanowisk asystentów, wykładowców, lektorów, instruktorów, asystentów bibliotecznych, asystentów dokumentacji i informacji naukowej - od 95 %,</i></p> <p><i>- w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi - od 95 % prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce określonego w ustawie budżetowej na 2018 r.,</i></p> <p><i>c) od dnia 1 stycznia 2019 r.:</i></p> <p><i>- w grupie stanowisk profesorów - od 285 %,</i></p> <p><i>- 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 185 %,</i></p> <p><i>- w grupie stanowisk asystentów, wykładowców, lektorów, instruktorów, asystentów bibliotecznych, asystentów dokumentacji i informacji naukowej - od 100 %,</i></p> <p><i>- w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi - od 100 % prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia</i></p>	<p>naukowców. Należy doprowadzić do „atrakcyjnych warunków finansowania i wynagradzania” (ZKE) w nauce i szkolnictwie wyższym.</p>
--	--

<p><i>brutto w gospodarce określonego w ustawie budżetowej na 2019 r.,</i></p> <p><i>d) od dnia 1 stycznia 2020 r.:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - w grupie stanowisk profesorów - od 300 %, - 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 200 %, - w grupie stanowisk asystentów, wykładowców, lektorów i instruktorów od 105 %, - w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi - od 105 % prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce określonego corocznie w ustawie budżetowej,; 	
<p>Art. 157 ust. 1, otrzymuje brzmienie:</p> <p>Art. 157. 1. Dla pracowników uczelni publicznych tworzy się odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości 6,5% planowanych przez uczelnię rocznych wynagrodzeń osobowych bez względu na źródło finansowania.</p>	<p>Należy powrócić do poprzedniej wysokości odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Ponadto termin „wynagrodzenie osobowe” nie występujący w ustawach, który nie jest jednoznacznie zdefiniowany, należy go zastąpić jednoznacznym terminem „wynagrodzenie ze stosunku pracy”. Należy zapewnić „... atrakcyjne warunki finansowania i/lub wynagradzania wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami ...”</p> <p>Wymóg KN, Tabl. p. 26. <i>Funding and salaries/ Finansowanie i wynagrodzenie.</i></p> <p>Opis jak dla art. 151.1.1).</p>
<p>Ustawa z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz.U. 2003 Nr 65 poz. 595 z późn. zm.)</p>	
<p>W art. 16 ust. 2 pkt. dodaje się pkt 4) w brzmieniu:</p> <p>Art. 16.2. Osiągnięcie, o którym mowa w ust. 1, może stanowić:</p>	<p>Wymóg KP, Tabl. p. 13. <i>Recruitment/ Rekrutacja (KP):</i></p> <p>„Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni ustalić otwarte, efektywne, przejrzyste procedury rekrutacji, które zapewniają wsparcie, są</p>

<p>4) promotorstwo rozprawy doktorskiej po pomyślnym zakończeniu przewodu doktorskiego.</p>	<p>możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska.”</p> <p>Wymagana jest dalsza zmiana dotychczasowego modelu awansu naukowego - gdyż m.in. nie jest on dalej procedurą „porównywalną w skali międzynarodowej” (ZKE) - poprzez likwidację habilitacji lub obecnie co najmniej rozszerzenie procedury prowadzącej do uzyskania stopnia doktora habilitowanego, przez rozszerzenie procedury awansu na podstawie dorobku i uzupełnienie ustawy.</p> <p>Zwraca uwagę złe tłumaczenie w wymogu KN, Tabl. p. 5. <i>Contractual and legal obligations/ Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów.</i> Słowo „<i>thesis</i>”, które znaczy: prace dyplomowe, prace naukowe, rozprawy naukowe tłumaczone jest jako „praca doktorska/habilitacyjna”. Manipulacja ma z pewnością uzasadniać habilitację, która w takiej formie jak w Polsce nie istnieje w innych krajach UE.</p>
<p>W art. 20 dodaje się ust. 9 o brzmieniu:</p> <p>Art. 20.</p> <p>9. Promotorem w przewodzie doktorskim może być osoba będąca pracownikiem szkoły wyższej lub instytucji naukowej, nie spełniająca wymogów określonych w ust. 6, jeżeli rada jednostki organizacyjnej przeprowadzająca przewód doktorski uzna, że osoba ta jest wybitnym znawcą problematyki, której dotyczy rozprawa doktorska, lub była promotorem pomocniczym w przewodzie doktorskim.</p>	<p>Wymóg KP, Tabl. p. 16. <i>Judging merit (Code)/ Ocena zasług (KP):</i></p> <p>„<i>W procesie doboru kadr należy wziąć pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów. Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowców należy również uwzględnić ich kreatywność oraz poziom niezależności.</i></p> <p><i>Oznacza to, że oceny zasług należy dokonywać zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej. W rezultacie, znaczenie wskaźników bibliometrycznych powinno być odpowiednio zrównoważone z szerszym zakresem kryteriów oceny, np. nauczaniem, opieką naukową, pracą zespołową, transferem wiedzy, zarządzaniem badaniami naukowymi oraz działaniami w zakresie innowacji i szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie. W przypadku kandydatów z doświadczeniem w sektorze przemysłu należy zwrócić szczególną uwagę na ich wkład w patenty, opracowania lub wynalazki.”</i></p> <p>Przyjęcie poprzedniego uzupełnienia art. 16 ust. 2 pkt 4) wymaga</p>

	<p>uzupełnienia art. 20 o ust. 9, a także „docenienia” promotora pomocniczego, co może utrudnić ewentualne wykorzystywanie współpracowników.</p> <p>Także wymóg KN, Tabl. p. 13. <i>Recruitment/ Rekrutacja (KP)</i>.</p> <p>Opis jak dla art. 16 ust. 2 pkt 4).</p>
<p>Art. 21a ust 1 otrzymuje brzmienie:</p> <p>Art. 21a. 1. Osoby, które uzyskały stopień doktora w Rzeczypospolitej Polskiej lub za granicą i podczas pracy w innym państwie przez co najmniej pięć lat kierowały samodzielnie zespołami badawczymi lub w kraju kierowały projektami międzynarodowymi oraz posiadają znaczący dorobek i osiągnięcia naukowe, zatrudnione w szkole wyższej na stanowisku profesora nadzwyczajnego lub profesora wizytującego, nabywają uprawnienia równoważne uprawnieniom wynikającym z posiadania stopnia doktora habilitowanego na podstawie decyzji rektora. O swojej decyzji rektor zawiadamia Centralną Komisję.</p>	<p>W obecnym brzmieniu art. 21a, nieuzasadnione jest różne traktowanie osób zatrudnionych za granicą i w Polsce. Należy rozszerzyć zapis tak, aby na wspomnianych stanowiskach zatrudniane były także osoby pracujące na terenie Polski, np. kierujące projektami międzynarodowymi, oraz sprzyjały zachowaniu „porównywalnych na poziomie międzynarodowej procedur”.</p> <p>„Grantodawcy lub pracodawcy naukowców odpowiadają, jako osoby rekrutujące, za zapewnienie pracownikom naukowym otwartych, przejrzystych oraz porównywalnych na poziomie międzynarodowym procedur doboru kadr i rekrutacji.” (ZKE, p. (14)).</p>
<p>Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki (Dz. U. Nr 96, poz. 617, z późn. zm.)</p>	
<p>Art. 2 pkt 3) otrzymuje brzmienie:</p> <p>Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o:</p> <p>3) osobie na początkowym etapie kariery naukowej – należy przez to rozumieć naukowca nieposiadającego stopnia naukowego doktora lub naukowca, który nie wcześniej niż 7 lat przed rokiem wystąpienia z wnioskiem o przyznanie środków finansowych na badania naukowe lub prace rozwojowe uzyskała stopień naukowy doktora; do okresu tego nie wlicza się przerw związanych z urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopem macierzyńskim, dodatkowym urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym, udzielonych na zasadach określonych w</p>	<p>Zmiana nazwy, „osoby rozpoczynającej karierę naukową”, na naukowca na początkowym etapie kariery akademickiej, ma dwojakie znaczenie: ujednolica często przywoływany termin w Zaleceniu KE, mający duże znaczenie dla całego okres aktywności naukowej oraz jednoznacznie nazywa tą osobę naukowcem. Obecnie, ta osoba nie jest nazwana naukowcem, co jest sprzeczne z koncepcją ZKE.</p> <p>Wymóg KN, Tabl. 22. <i>Recognition of the profession/ Uznanie zawodu</i></p> <p><i>Wszyscy naukowcy, którzy zdecydowali się na karierę naukową, powinni być uznani za profesjonalistów i traktowani zgodnie z tym faktem. Powinno to nastąpić w chwili rozpoczęcia kariery naukowej, tzn. na poziomie studiów doktoranckich i odnosić się do wszystkich poziomów, niezależnie od ich klasyfikacji na poziomie krajowym (np.</i></p>

<p>przepisach Kodeksu pracy albo pobieraniem zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego w związku z niezdolnością do pracy, w tym spowodowaną chorobą wymagającą rehabilitacji leczniczej;</p>	<p><i>pracownik, doktorant, kandydat na studia doktoranckie, stypendysta po studiach doktoranckich, urzędnik administracji państwowej).</i></p> <p>Ponadto przez ile lat można obecnie rozpocząć karierę naukową?</p> <p>Do naukowca na <i>początkowym etapie kariery</i> są odniesienia w punktach ZKE dotyczących: <i>Nadzoru i obowiązków w zakresie zarządzania, Finansowanie i wynagrodzenie, Współautorstwa, Opieki naukowej, Nauczania, Skarg/apelacji, Rekrutacji, Naukowców i Definicji.</i></p> <p>Natomiast „<i>Określenie „początkujący naukowiec” odnosi się do naukowców w pierwszych czterech latach (odpowiednik pełnego etatu) badań naukowych, w tym w okresie szkolenia naukowego.</i>” (ZKE, <i>Definicje</i>).</p>
<p>Art. 2 ust 4 otrzymuje brzmienie:</p> <p>4) doświadczonym naukowcu – należy przez to rozumieć <i>naukowca o co najmniej czteroletnim stażu (w pełnym wymiarze czasowym) w dziedzinie badań naukowych, licząc od dnia uzyskania dyplomu uniwersyteckiego dającego mu możliwość podjęcia studiów doktoranckich, odbytych w kraju, w którym uzyskano ów tytuł/dyplom, lub też jako naukowca którzy posiada już stopień naukowy doktora, niezależnie od długości okresu, który poświęcił na zdobycie tego stopnia.</i></p>	<p>Obecny zapis poprzez szczególne wymagania dla tytułu „doświadczonego naukowca” w praktyce powołuje „docenta naukowego” zamiast zlikwidowanego w ustawie Psw w 2011 r. „docenta dydaktycznego”. Wprowadzenie wymagań obecnego art. 2 ust. 4, jest sprzeczne z koncepcją ZKE, która:</p> <p>w <i>Definitions. Researchers/ Definicje. Naukowcy</i>, podaje zacytowaną obok definicję doświadczonego naukowca, jako nowe brzmienie art. 2 ust. 4, powtórzone za programem Kształtowanie Zasobów Ludzkich i Mobilności Europejskiego Obszaru Badawczego⁵.</p> <p>Co do tworzenia obecnej definicji i dostępu do badań</p> <p>w <i>Tabl. 16. Judging merit/ Ocena zasług (KP)</i> wymaga się:</p> <p><i>W procesie doboru kadr należy wziąć pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów. Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowców należy również uwzględnić ich kreatywność oraz poziom niezależności.</i></p> <p><i>Oznacza to, że oceny zasług należy dokonywać zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie</i></p>

⁵ Structuring the European Research Area Human Resources and Mobility Marie Curie Actions. Work Programme. EC, Edition September 2004, Page 42.

	<p>publikacji, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej. W rezultacie, znaczenie wskaźników bibliometrycznych powinno być odpowiednio zrównoważone z szerszym zakresem kryteriów oceny, np. nauczaniem, opieką naukową, pracą zespołową, transferem wiedzy, zarządzaniem badaniami naukowymi oraz działaniami w zakresie innowacji i szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie. W przypadku kandydatów z doświadczeniem w sektorze przemysłu należy zwrócić szczególną uwagę na ich wkład w patenty, opracowania lub wynalazki.</p> <p>Pionierskie badania zapisane w zadaniach NCN (ustawa o NCN art. 2.1.1.e)), nie mogą być dostępne jedynie dla ograniczonej grupy naukowców, określanej jakby z urzędu (bez analizowania indywidualnego dorobku innych naukowców), że są najlepsi dla realizacji danego zadania. Brak jest uzasadnienia, że do realizacji „pionierskich badań naukowych, ... wykraczających poza dotychczasowy stan wiedzy, i których efektem mogą być odkrycia naukowe;” predestynowani są akurat naukowcy zdefiniowani obecnym zapisem art. 2 ust. 4 ustawy o NCN.</p>
Art. 20 ust. 1.pkt 1c) otrzymuje brzmienie: c) projektów badawczych realizowanych przez osoby na początkowym etapie kariery naukowej , w tym mających na celu stworzenie unikatowego warsztatu naukowego lub powołanie nowego zespołu naukowego,	Zastąpiono sformułowanie „rozpoczynające karierę naukową” zgodnie z proponowaną zmianą art. 2 pkt 3).
Art. 20 ust. 4 otrzymuje brzmienie: 4. Centrum przeznacza nie mniej niż 20 % środków pozostających w jego dyspozycji na wsparcie rozwoju osób na początkowym etapie kariery naukowej ;	Zastąpiono sformułowanie „rozpoczynających karierę naukową” zgodnie z proponowaną zmianą art. 2 pkt 3).
Art. 28 ust. 1 otrzymuje brzmienie: 1. W konkursach na finansowanie stypendiów doktorskich i staży po uzyskaniu stopnia naukowego doktora mogą brać udział osoby na początkowym etapie kariery naukowej .”.	Zastąpiono sformułowanie „rozpoczynające karierę naukową” zgodnie z proponowaną zmianą art. 2 pkt 3)

Ustawia z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Badań i Rozwoju (Dz. U. Nr 96, poz. 616, z późn. zm.)	
Art. 30 ust.2 otrzymuje brzmienie: „2. Centrum wspiera rozwój kadry naukowej, w szczególności przez finansowanie programów adresowanych do osób na początkowym etapie kariery naukowej w rozumieniu art. 2 pkt 3 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki (Dz. U. Nr 96, poz. 617).”.	Zastąpiono sformułowanie „rozpoczynających karierę naukową” zgodnie z proponowaną zmianą art. 2 pkt 3) w ustawie z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki, dostosowując się do Zalecenia KE.
Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. Nr 96, poz. 619, z 2011 r. z późn. zm.)	
Art. 2 ust. 2 pkt 2) otrzymuje brzmienie: 2) wspieranie rozwoju osób na początkowym etapie kariery naukowej , o których mowa w art. 2 pkt 3) ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki (Dz. U. Nr 96, poz. 617);	Zastąpiono sformułowanie „rozpoczynających karierę naukową” zgodnie z proponowaną zmianą w ustawie z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki, dostosowując się do Zalecenia KE.
Art. 36 ust. 1 pkt 5) otrzymuje brzmienie: 5) współpraca z organami i instytutami naukowymi Akademii we wspieraniu rozwoju osób na początkowym etapie kariery naukowej ;	Zastąpiono sformułowanie „rozpoczynających karierę naukową” zgodnie z proponowaną zmianą w ustawie z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki, dostosowując się do Zalecenia KE.
Art. 55 ust. 1 otrzymuje brzmienie: 1. Rada naukowa instytutu sprawuje bieżący nadzór nad działalnością instytutu, dbając zwłaszcza o wysoki poziom jego działalności naukowej i rozwój osób na początkowym etapie kariery naukowej , o których mowa w art. 2 pkt 3) ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki.	Zastąpiono sformułowanie „rozpoczynających karierę naukową” zgodnie z proponowaną zmianą w ustawie z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki, dostosowując się do Zalecenia KE.

Ustawa z dnia 30 kwietnia 2010 r. o zasadach finansowania nauki (Dz.U. 2010 Nr 96 poz. 615)	
Art. 1 ust. 19a otrzymuje brzmienie: <19a) osoba na początkowym etapie kariery naukowej – osobę na początkowym etapie kariery naukowej w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki (Dz. U. Nr 96, poz. 617, z późn. zm.);>	Zastąpiono sformułowanie „rozpoczynająca karierę naukową” zgodnie z proponowaną zmianą w ustawie z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki, dostosowując się do Zalecenia KE.
Art. 5 ust. 10 otrzymuje brzmienie: <10) programy i przedsięwzięcia ustanawiane przez Ministra, w tym ukierunkowane na wspieranie młodych naukowców lub osób na początkowym etapie kariery naukowej ;>	Zastąpiono sformułowanie „rozpoczynających karierę naukową” zgodnie z proponowaną zmianą w ustawie z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki, dostosowując się do Zalecenia KE.
Art. 52 ust. 2a otrzymuje brzmienie: <2a. Minister powołuje zespół doradczy – Radę Młodych Naukowców, którego zadaniem jest wspieranie Ministra w działaniach służących rozwojowi kariery młodych naukowców i osób na początkowym etapie kariery naukowej .>	Zastąpiono sformułowanie „rozpoczynających karierę naukową” zgodnie z proponowaną zmianą w ustawie z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Narodowym Centrum Nauki, dostosowując się do Zalecenia KE.

Podobne zmiany powinny być dokonane w innych ustawach wzorowanych na ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym.