

KRAJOWA SEKCJA NAUKI

ul. Waryńskiego 12, lok. A 221  
00-631 WARSZAWA

NSZZ



☎/📠 (+48 22) 825 73 63

☎ (+48 22) 234 98 78

e-mail: [ksn@interia.pl](mailto:ksn@interia.pl)

<http://www.solidarnosc.org.pl/~ksn>

L. Dz. 73/W/13

Warszawa, dnia 28.10.2013r.

**Minister Nauki  
i Szkolnictwa Wyższego  
Profesor Barbara KUDRYCKA**

Szanowna Pani Minister, poniżej przedkładam

**Opinię Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność”  
o projekcie rozporządzenia MNiSzW w sprawie warunków wynagradzania za pracę  
i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników  
zatrudnionych w uczelni publicznej  
z dnia 1 października 2013 r.**

Na podstawie art. 19<sup>1</sup> ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. *o związkach zawodowych* (jedn. tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późn. zm.), Krajowa Sekcja Nauki NSZZ „Solidarność” przedstawia następujące uwagi do przedłożonego do zaopiniowania projektu rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego *w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej* (wersja z dnia 1 października 2013 r.):

Obowiązek wydania nowego rozporządzenia wynika z art. 36 ustawy z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 675), którym utrzymano w mocy dotychczas obowiązujące rozporządzenie nie dłużej niż przez 6 miesięcy od dnia wejścia w życie tej ustawy. W związku z tym obowiązujące rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 5 października 2011 r. *w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej* (Dz. U. Nr 243, poz. 1447) utraci swą moc najpóźniej dnia 18 grudnia 2013 r.

Rozporządzenie stanowić powinno wykonanie delegacji ustawowej z art. 151 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (jedn. tekst: Dz. U. z 2012 r. poz. 572 z późn. zm.; dalej: P.s.w.). Oceniając opiniowane rozporządzenie pod tym kątem należy zauważyć, że w całości wykonuje ono tę delegację.

Poniżej przedstawiamy uwagi szczegółowe do poszczególnych jednostek redakcyjnych projektu:

1. **do § 5** – wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe nauczycieli akademickich nie może być ustalone przez podanie wyłącznie stawki maksymalnej (np. do 3,6%

minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora zwyczajnego), bowiem nie gwarantuje to otrzymania przez pracowników jakiegokolwiek gratyfikacji za te godziny – z wyjątkiem zwykłej stawki (takiej, jak za godziny przepracowane w ramach pensum). Postulujemy więc określenie także dolnej stawki wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, np. wzorowanej na przepisie art. 151<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy. W związku z tym proponujemy nadać omawianemu przepisowi następujące brzmienie: „Za godziny ponadwymiarowe, o których mowa w art. 131 ustawy (...), nauczyciele akademicy otrzymują wynagrodzenie nie niższe niż 150% stawki godzinowej, wynikającej z ich osobistego zaszeregowania ([wynagrodzenie zasadnicze \* 12] / pensum dydaktyczne na zajmowanym stanowisku, wynikające z uchwały senatu podjętej na podstawie art. 130 ust. 2 P.s.w.) i nie wyższe niż określone w tabeli (...)”. Przepisy opiniowanego rozporządzenia powinny także spełniać funkcję ochronną w stosunku do wynagrodzeń pracowników i zapewniać ich przyznawanie na poziomie godnym rangi wykonywanego zawodu. Powyższa regulacja ma także na celu spowodowanie racjonalizacji zatrudnienia – szczególnie na stanowiskach asystentów – bowiem w istniejącym systemie wynagradzania bardziej opłacalne jest zlecenie nadmiernych obciążeń dydaktycznych już zatrudnionym pracownikom niż zatrudnianie innych – mimo, że nieraz liczba planowanych godzin ponadwymiarowych uzasadnia wzrost zatrudnienia. Nadmierne obciążenia dydaktyczne są często przyczyną zahamowania rozwoju naukowego pracowników naukowo-dydaktycznych i stanowią przeszkodę w terminowym awansie. Zgoda na powierzenie prowadzenia zajęć w godzinach ponadwymiarowych, o której mowa w art. 131 ust. 2 P.s.w., niekiedy może być udzielana w warunkach braku swobody decyzji po stronie pracownika. Argument ekonomiczny będzie tu lepszym gwarantem racjonalizacji zatrudnienia.

**2. do § 7 ust. 1** – przepis nie gwarantuje znajomości stawki wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w chwili przydzielania zajęć na dany rok akademicki (semestr) i podejmowania przez nauczycieli akademickich decyzji o wyrażeniu zgody bądź odmowie wyrażenia zgody na prowadzenie zajęć dydaktycznych w wymiarze przekraczającym liczbę godzin ponadwymiarowych, o której mowa w art. 131 ust. 1 P.s.w. Pracownik powinien wiedzieć na jakie wynagrodzenie (stawka godzinowa) może liczyć już przed podjęciem pracy, nie zaś dowiadywać się o tym dopiero *ex post*. Sposób ustalania stawek za godziny ponadwymiarowe z dołu jest bardzo wygodny dla pracodawców, bowiem umożliwia dowolną manipulację, a pracownik nie ma w tej sytuacji środków obrony swoich praw. KSN NSZZ „Solidarność” postuluje, by omawianemu przepisowi nadać brzmienie: „1. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych ustala się na podstawie stawek obowiązujących w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie, o którym mowa w § 6, chyba że uchwała obowiązująca w pierwszym dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie ustala wyższe stawki”.

**3. do § 14 ust. 2** – nie jest jasne, w jaki sposób wysokość dodatku funkcyjnego miałyby być powiązana z liczbą pracowników i studentów danej jednostki czy też ze stopniem złożoności wykonywanych zadań. Postulujemy zobligowanie uczelni do uregulowania tej kwestii w regulaminie pracy. W związku z tym proponujemy w analizowanym ustępie dodać zdanie drugie: „Szczegółowe ustalenia w tej kwestii, odnoszące się do

poszczególnych uczelni, powinny być zawarte w regulaminach wynagradzania albo w regulaminach pracy”.

4. **do § 19** – zrezygnowano ze stosowanego w dotychczasowej regulacji określenia górnego pułapu dodatku specjalnego na poziomie łącznie 40% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika (vide: § 20 ust. 3 obowiązującego rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 5 października 2011 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej, Dz. U. Nr 243, poz. 1447), co oznacza, że jedynym ograniczeniem wysokości dodatków specjalnych są *de facto* możliwości finansowe uczelni (vide projektowany § 19 ust. 3). Ograniczenie wynikające z projektowanego przepisu § 19 ust. 4, zgodnie z którym łączna kwota przyznanych dodatków specjalnych w części przekraczającej 10% wynagrodzenia zasadniczego pracownika może być finansowana wyłącznie ze źródeł pozabudżetowych jest iluzoryczne i trudne do sprawdzenia. Sprzeciwiamy się brakowi ograniczenia wysokości dodatków specjalnych, bowiem w naszej ocenie stanowi to próbę obejścia wynikających z przepisów ustawowych obowiązków konsultacyjnych pracodawcy. Jakże byłby sens negocjowania przez rektorów wynagrodzeń zasadniczych pracowników uczelni ze związkami zawodowymi, skoro – omijając te „niedogodności” – mogliby wynagradzać pracowników poza społeczną kontrolą w formie dodatków specjalnych? Sugestię taką, sugerującą „usunięcie (...) bariery ograniczającej łączną kwotę dodatków specjalnych” zawarto w uzasadnieniu projektu ocenianego rozporządzenia (s. 35).

KSN NSZZ „Solidarność” wyraża zdecydowanie negatywne stanowisko w sprawie projektowanej regulacji w zakresie dodatków specjalnych. Należałoby albo ograniczyć uprawnienia pracodawców, wprowadzając kontrolę przyznawania tych dodatków przez zakładowe organizacje związkowe, albo przywrócić obowiązujące górne ograniczenie wysokości tych dodatków.

Proponujemy zatem dodanie w § 19 nowego ust. 5 o treści: „5. Dodatki specjalne są przyznawane w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi”.

Alternatywą może być zmiana treści przepisu § 19 ust. 3 i nadanie mu brzmienia: „3. Dodatki specjalne wypłaca się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, przy czym łączna ich kwota nie może przekroczyć 40% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika”.

5. **do załączników nr 1-2** – KSN NSZZ „Solidarność” pozytywnie ustosunkowuje się do utrzymania waloryzacji minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników uczelni publicznych w latach 2014 i 2015.

6. **do załącznika nr 4** – KSN NSZZ „Solidarność” pozytywnie ocenia – jako konsekwencji wejścia w życie przepisów deregulacyjnych – opracowanie tabeli kwalifikacji dla pracowników bibliotecznych oraz dokumentacji i informacji naukowej.

7. **do załączników nr 7-9** – KSN NSZZ „Solidarność” mogłaby pozytywnie ustosunkować się do waloryzacji, nawet dużo odważniejszej niż proponowana, stawek dodatków funkcyjnych w latach 2013–2015. Dodatki funkcyjne były do tej pory niskie, co było powodem pojawienia się patologicznych praktyk podwyższania pensji zasadniczych.

Zdaniem KSN NSZZ „Solidarność” dodatki funkcyjne powinny być jedynym sposobem gratyfikacji - należałoby wprowadzić mechanizm zapobiegający podwyższaniu wynagrodzeń zasadniczych - za pełnienie funkcji kierowniczych. Takim skutecznym mechanizmem byłoby przywrócenie tzw. górnych widełek płacowych zniesionych podczas ostatniej nowelizacji P.s.w. Opiniowane rozporządzenie nie zmienia tego stanu rzeczy. W tej sytuacji opiniujemy negatywnie przedstawione propozycje waloryzacji dodatków funkcyjnych.

Krajowa Sekcja Nauki NSZZ „Solidarność” wnosi o uwzględnienie powyższych uwag w toku dalszych prac nad projektem rozporządzenia.

Pozostaję z szacunkiem

Przewodniczący KSN NSZZ „Solidarność”



Prof. Edward Malec