



MINISTER
NAUKI I SZKOLNICTWA WYŻSZEGO

DWM.WUM.1705.1.2017

Warszawa, 9 maja 2017 r.

Pan
Włodzimierz Nykiel
Przewodniczący
Podkomisji stałej
ds. nauki i szkolnictwa wyższego

Szanowny Panie Przewodniczący,

w odpowiedzi na pismo z dnia 26 kwietnia 2017 r. o numerach ENM-0141-12/2017 przekazuję przygotowany przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego materiał na posiedzenie Podkomisji stałej ds. nauki i szkolnictwa wyższego w dn. 11 maja 2017 r.

Z wyrazami szacunku

z up. Ministra
SEKRETARZ STANU

Aleksander BOBKO

MINISTERSTWO NAUKI I SZKOLNICTWA WYŻSZEGO

Materiał na posiedzenie Podkomisji stałej ds. nauki i szkolnictwa wyższego w dn. 11 maja 2017 r.

I. Informacja MNiSW na temat - Zagraniczni studenci i pracownicy naukowcy w polskich uczelniach

II. Informacja KRASP dotycząca problematyki adaptacji i integrowania studentów zagranicznych w społeczności uczelnianej oraz przypadków przemocy wobec studentów zagranicznych w polskich uczelniach – stanowisko MNiSW

III. Informacja MNiSW na temat praw pracowniczych i kwestii dyscyplinarnych pracowników nauki i szkolnictwa wyższego

IIIa. Informacja o prawach i postępowaniach dyscyplinarnych nauczycieli akademickich

IIIb. Informacja o prawach i postępowaniach dyscyplinarnych pracowników naukowych Polskiej Akademii Nauk oraz instytutów badawczych

Warszawa, maj 2017 r.

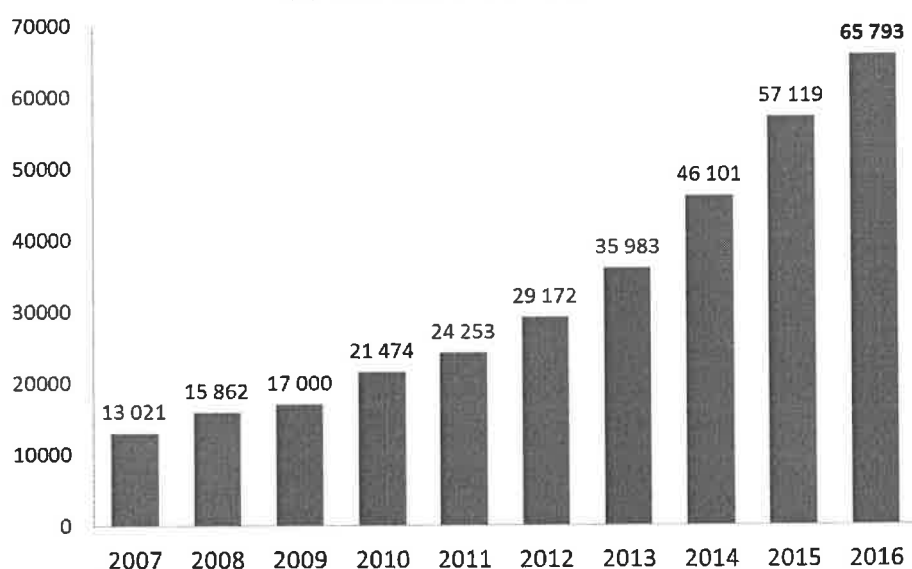
I. Informacja MNiSW na temat - Zagraniczni studenci i pracownicy naukowcy w polskich uczelniach

1. Zagraniczni studenci w polskich uczelniach

1.1. Dane statystyczne (mobilność pionowa¹)

Polska w ostatnim czasie notuje dynamiczny przyrost liczby obcokrajowców podejmujących studia w szkołach wyższych. Na polskich uczelniach w roku akademickim 2016/2017 studiuje na pełnym cyklu kształcenia 65,8 tys. osób z zagranicy². Oznacza to wzrost o 15% w stosunku do roku poprzedniego (wówczas 57,1 tys. studentów obcokrajowców). W zestawieniu z ogólnie spadającą liczbą studentów przekłada się to na szybki wzrost odsetka studentów obcokrajowców w gronie wszystkich studentów. Wskaźnik ten wynosi obecnie 4,88% (w roku poprzednim 4,07%).

Liczba studentów zagranicznych w ostatnich 10 latach

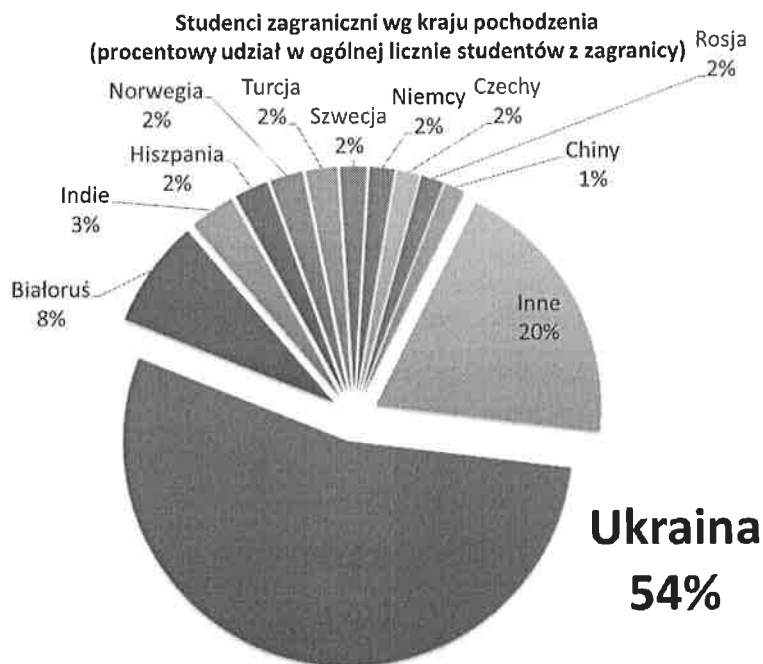


Na wielkość przyrostu liczby cudzoziemców decydujący wpływ ma dynamiczny w ostatnich latach wzrost liczby studentów z Ukrainy, których studiuje w Polsce obecnie ponad 35 tys. Na drugim miejscu są Białorusini (ponad 5 tys.). Kolejne najliczniej reprezentowane grupy stanowią obywatele Indii (2,1 tys.), Hiszpanii (1,6 tys.), Norwegii (1,5 tys.) oraz Turcji (1,4

¹ W ramach mobilności studentów wyróżnia się jej dwie podstawowe kategorie: mobilność pionową i mobilność poziomą. Mobilność pionowa (ang. *degree mobility*) to realizacja kolejnego stopnia kształcenia na innej uczelni w kraju lub za granicą. Mobilność pozioma (ang. *credit mobility*) oznacza natomiast realizację części studiów na innej uczelni w kraju lub za granicą.

² Dane GUS, stan na dzień 30 listopada 2016 r.

tys.). Wśród krajów z których przejechało ponad tysiąc studentów znajdują się jeszcze Szwecja, Niemcy, Czechy i Rosja.



Najpopularniejsze kierunki wybierane przez studentów z zagranicy to zarządzanie (9 tys. osób), kierunek lekarski (6,4 tys.), turystyka i rekreacja (4,4 tys.), stosunki międzynarodowe (4,2 tys.), informatyka (4 tys.), ekonomia (3,5 tys.), filologia (2 tys.), logistyka (1,9 tys.), finanse i rachunkowość (1,6 tys.), dziennikarstwo i komunikacja społeczna (1,4 tys.).

Liczba studentów podejmujących studia poza krajem pochodzenia rośnie dynamicznie na całym świecie i w 2013 r. przekroczyła łącznie cztery miliony³. To ponad dwukrotnie więcej niż 15 lat wcześniej, kiedy za granicą studiowało niespełna dwa miliony studentów. W skali globalnej najpopularniejszymi krajami docelowymi dla studentów podejmujących pełne studia za granicą są kraje anglojęzyczne: Stany Zjednoczone, Wielka Brytania i Australia, które łącznie zagospodarowują ponad 1/3 globalnego rynku. Polska zajmuje w tym zestawieniu 25. miejsce z udziałem na poziomie 0,7%.

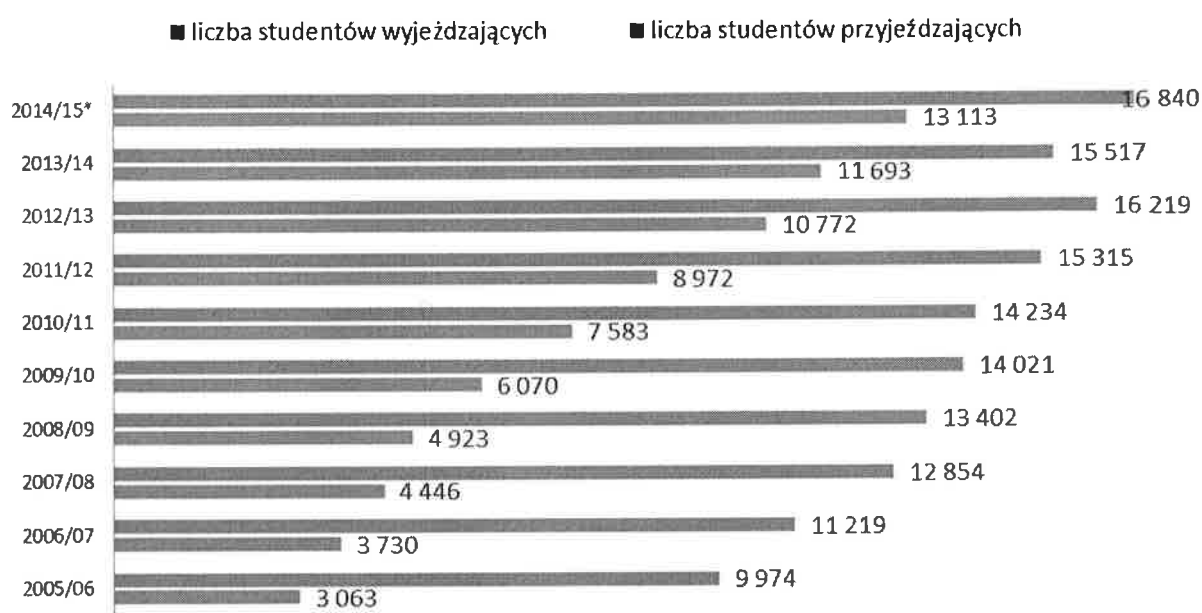
1.2. Dane statystyczne (mobilność pozioma w ramach programu Erasmus+)

Program Erasmus+ ma kluczowe znaczenie dla rozwoju mobilności poziomej studentów. Wyjazdy na część studiów lub praktykę w przedsiębiorstwie albo instytucji w innym kraju, biorącym udział w programie, są najważniejszą formą mobilności akademickiej wspieranej w ramach Erasmus. Odnotować należy dynamiczny wzrost liczby studentów przyjeżdżających w ramach Erasmus do Polski – w roku akademickim 2014/2015 było to

³ Dane UNESCO

13,1 tys. studentów (w roku akademickim 2013/2014 do Polski przyjechało 11,7 tys. studentów w ramach Erasmus⁴). Zmniejsza się dysproporcja między liczbą studentów wyjeżdżających i przyjeżdżających. W roku akademickim 2014/2015 stosunek liczby studentów przyjeżdżających do wyjeżdżających wynosił 0,78 przy 0,43 pięć lat wcześniej. W ramach programu Erasmus+ do Polski najwięcej studentów przyjechało z Hiszpanii i Turcji. Zdecydowanie ustępują im pod tym względem kolejne państwa: Niemcy, Francja, Portugalia, Włochy.

Liczba studentów wyjeżdżających z Polski i przyjeżdżających do Polski w ramach programu Erasmus w ostatnich 10 latach



1.3. System wsparcia dla zagranicznych studentów

Rząd RP finansuje różnego rodzaju stypendia dla obcokrajowców studiujących w Polsce. Według danych Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego w polskich uczelniach w roku akademickim 2015/2016 kształciło się ponad 5 tys. stypendystów rządu polskiego. W grupie tej znalazło się odpowiednio: 3,3 tys. studentów (2,8 tys. na pełnym cyklu studiów oraz 0,5 tys. w ramach wymian), 0,4 tys. doktorantów (0,2 tys. na pełnym cyklu studiów oraz niespełna 0,2 tys. w ramach wymian) oraz 1,3 tys. stażystów (0,1 tys. stażystów długoterminowych i 1,2 tys. stażystów krótkoterminowych). Wśród najliczniejszych grup stypendystów rządu RP znaleźli się obywatele Ukrainy (1,4 tys. osób), Białorusi (1,35 tys. osób), Litwy (0,27 tys. osób) oraz Kazachstanu (0,18 tys. osób). Ponadto, corocznie za pośrednictwem polskich placówek dyplomatycznych i w porozumieniu z odpowiednimi

^{4*} Dane Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji, która pełni rolę Narodowej Agencji Programu Erasmus+

instytucjami krajów pochodzenia, na stypendia (pełne, bezpłatne studia) przyjmowanych jest 100 obywateli państw Afryki subsaharyjskiej.

Zgodnie z przepisami ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym*, obywatele UE mają możliwość podejmowania kształcenia w Polsce na takich samych warunkach, jak obywatele polscy. Zasada ta dotyczy również posiadaczy Karty Polaka. Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego od wielu lat prowadzi również dedykowany program stypendialny dla osób polskiego pochodzenia, w ramach którego stypendyści rządu RP mają zapewnione bezpłatne kształcenie w uczelniach publicznych oraz wypłacane co miesiąc stypendium. Ponadto, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego finansuje Program Stypendialny im. Konstantego Kalinowskiego adresowany w szczególności do aktywnych społecznie i politycznie obywateli Białorusi, którzy z powodu swojej działalności politycznej, nie mogli kontynuować kształcenia w swoim kraju. Kolejnym programem uruchomionym przez MNiSW we współpracy z Ministerstwem Spraw Zagranicznych jest Program Stypendialny im. Stefana Banacha, w ramach którego oferowane są stypendia na bezpłatne studia II i III stopnia prowadzone w uczelniach publicznych, nadzorowanych przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Celem programu jest wspieranie rozwoju społeczno-gospodarczego krajów Partnerstwa Wschodniego poprzez podnoszenie poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych obywateli tych państw. Ministerstwo Nauki wraz z Ministerstwem Spraw Zagranicznych powołało również Program Stypendialny im. Ignacego Łukasiewicza w ramach którego oferowane są stypendia na bezpłatne studia II stopnia (poprzedzone rocznym kursem przygotowawczym do podjęcia studiów w Polsce) i III stopnia prowadzone w uczelniach publicznych nadzorowanych przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Celem programu jest wspieranie rozwoju społeczno-gospodarczego państw rozwijających się, poprzez podnoszenie poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych ich obywateli. Ponadto udział w programie stanowi szansę na poznanie polskiej kultury i języka. Daje możliwość nawiązania znajomości z polskimi studentami i pracownikami naukowymi polskich uczelni.

Powyższe są programami na pełne studia, natomiast funkcjonują również programy stypendialne na pobyty w ramach czasowych wymian i staży. Program stypendialny dla młodych naukowców z krajów postsowieckich skierowany jest do osób, które uzyskały dyplom w dziedzinie nauk humanistycznych i społecznych i mają już pewne osiągnięcia akademickie. Program obejmuje dziewięćmiesięczny staż badawczy. Ministerstwo Nauki

i Szkolnictwa Wyższego dofinansowuje również koszty dydaktyczne wakacyjnych kursów języka i kultury polskiej, organizowanych dla cudzoziemców przez wybrane w drodze konkursu ośrodki akademickie, oraz oferuje pomoc zagranicznym studentom lektoratów języka polskiego w doskonaleniu znajomości języka polskiego poprzez fundowanie stypendiów na kursy wakacyjne. Ponadto, MNiSW przeznacza środki na stypendia oferowane przez Polski Komitet ds. UNESCO. W ramach tych stypendiów odbywają się kilkumiesięczne pobyty przewidziane przede wszystkim dla obywateli Ukrainy oraz naukowców z krajów Europy Środkowo-Wschodniej realizujących staże badawcze w polskich ośrodkach naukowych w różnorodnych dziedzinach, m.in: nauk społecznych i politycznych, historii, pedagogiki, archeologii i geografii. Natomiast stypendia UNESCO/Poland kierowane są do obywateli krajów rozwijających się, w tym głównie do krajów Afryki subsaharyjskiej. Stypendia te realizowane są w formule współfinansowania tj. przez stronę polską za pomocą środków przekazywanych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz z budżetu UNESCO, które opłaca koszty podróży stypendystów i ich ubezpieczenia. Powyższe programy są adresowane do osób przyjeżdżających do Polski. Programy na wyjazdy i przyjazdy to CEEPUS (program wielostronny), programy zapisane w dwustronnych umowach rządowych bądź resortowych (lub programach wykonawczych do umów).

Warto wskazać, że Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego przeznaczyło w 2016 r. na świadczenia stypendialne dla stypendystów ponad 27 mln zł (łącznie ze szkołami letnimi i programami pomocowymi). Dodatkowo w ramach dotacji dla uczelni publicznych na zadania związane z kształceniem są pokrywane koszty kształcenia stypendystów ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego.

Największa część środków budżetowych jest przeznaczana na pokrycie kosztów utrzymania młodzieży o polskim pochodzeniu (w tym zakresie łączna liczba stypendystów programu stypendialnego MNiSW w roku akademickim 2015/2016 to ok. 1850 osób, zaś w ramach programów stypendialnych adresowanych do obywateli krajów rozwijających się – kształciło się w tym samym okresie ok. 650 osób). Pozostałe przyznawane stypendia są następstwem zobowiązań zawartych w umowach międzynarodowych zawieranych przez Polskę.

2. Zagraniczni pracownicy naukowcy w polskich uczelniach

2.1. Dane statystyczne

Umiejdzynarodowienie kadry akademickiej i naukowej jest jednym z kluczowych wyznaczników umiejdzynarodowienia systemu szkolnictwa wyższego i nauki.

Poziom umiejdzynarodowienia kadry polskich uczelni rozumiany jako stosunek liczby nauczycieli akademickich obcokrajowców do nauczycieli akademickich ogółem jest jednak niski i wynosi 2,4%. W roku akademickim 2015/2016 w polskich uczelniach zatrudnionych było niespełna 2,3 tys.⁵ zagranicznych nauczycieli akademickich. Ponad połowa nauczycieli obcokrajowców wywodzi się z krajów słowiańskich: Ukrainy, Słowacji, Białorusi, Rosji i Czech, co obrazuje poniższa tabela.

Miejsce	Kraj pochodzenia nauczyciela akademickiego lub dokument wydania dokumentu tożsamości	Liczba nauczycieli akademickich	Procent ogółu nauczycieli akademickich cudzoziemców w uczelniach
1.	Ukraina	692	30,3%
2.	Słowacja	191	8,4%
3.	Niemcy	162	7,1%
4.	Białoruś	126	5,5%
5.	Rosja	116	5,1%
6.	Czechy	102	4,5%
7.	Wielka Brytania	80	3,5%
8.	Hiszpania	75	3,3%
9.	Włochy	52	2,3%
10.	Stany Zjednoczone	50	2,2%
	Liczba nauczycieli akademickich cudzoziemców w uczelniach ogółem	2283	
	Liczba nauczycieli akademickich w uczelniach ogółem	95 095	

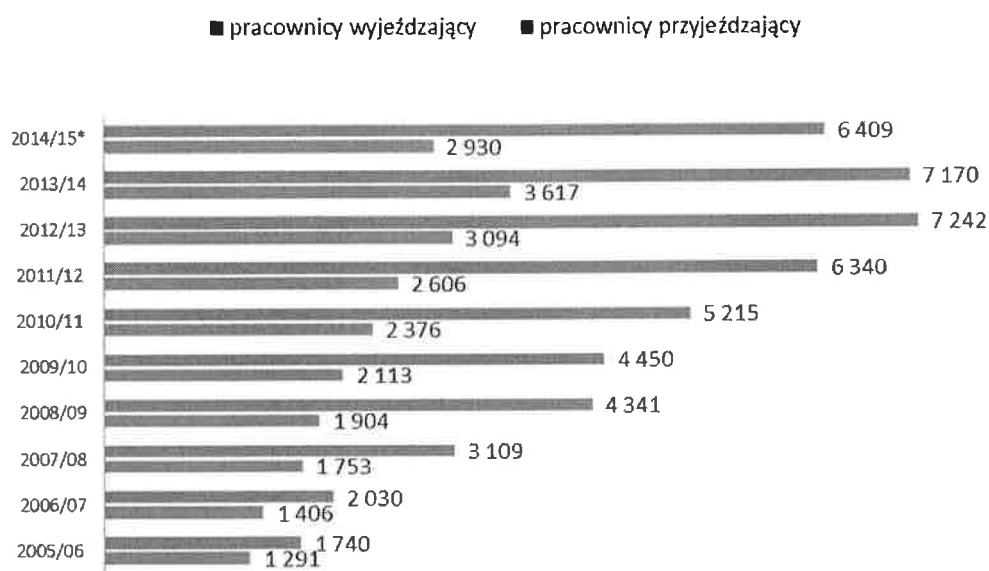
Na poziomie europejskim nie udało się wypracować definicji mobilności kadry akademickiej, która mogłaby być zastosowana do porównań międzynarodowych. W pełni porównywalne są jedynie dane dotyczące wyjazdów krótkookresowych pracowników uczelni w ramach programu Erasmus+. W ramach programu Erasmus+ wspierane są m.in. wyjazdy do zagranicznych szkół wyższych w celu prowadzenia tam zajęć dydaktycznych dla studentów i wyjazdy do zagranicznych instytucji lub przedsiębiorstw w celach szkoleniowych, trwające od dwóch dni do dwóch miesięcy.

Polska zajmuje piąte miejsce pod względem liczby nauczycieli akademickich przyjeżdżających do nas w celu prowadzenia zajęć dydaktycznych. W roku akademickim 2014/2015

⁵ Dane GUS, stan na dzień 31 grudnia 2015 r.

odnotowano jednak spadek w porównaniu z rokiem poprzednim zarówno w przypadku pracowników wyjeżdżających (spadek z 7,1 tys. w roku akademickim 2013/2014 do 6,4 tys. w roku akademickim 2014/2015), jak i przyjeżdżających (spadek z 3,6 tys. w roku akademickim 2013/2014 do 2,9 tys. w roku akademickim 2014/2015)⁶. Do Polski najczęściej przyjeżdżali pracownicy uczelni z Niemiec, Turcji (w roku akademickim 2014/2015 Turcja była już zdecydowanym liderem), Francji, Czech i Hiszpanii.

Liczba pracowników uczelni wyjeżdżających z Polski i przyjeżdżających do Polski w ramach programu Erasmus w ostatnich 10 latach



2.2. System wsparcia dla zagranicznych pracowników naukowych

System wsparcia dla zagranicznych naukowców podejmujących badania w Polsce jest rozporoszony, a działania w tym zakresie podejmują przede wszystkim same jednostki naukowe (m.in. zatrudniając na wolne stanowiska pracy lub też czasowo – na czas realizacji projektu) oraz organizacje zaangażowane w proces umiędzynarodowienia (np. Fundacja na rzecz Nauki Polskiej finansująca projekty o charakterze staży podoktorskich realizowanych przez młodych doktorów przyjeżdżających do Polski z zagranicy). Niemniej, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego jest zaangażowane w inicjatywy również w tym zakresie między innymi poprzez:

- programy dwustronne wspierające wymianę osobową naukowców przy realizacji wspólnych projektów badawczych, jak np. program z Niemcami - DAAD, Austrią, Francją, Czechami, Słowacją;

⁶*Dane Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji, która pełni rolę Narodowej Agencji Programu Erasmus+

- stypendia dla cudzoziemców uczestniczących w stażach naukowych lub specjalizacyjnych w Polsce. W roku akademickim 2015/2016 tego typu wsparcie otrzymywało 1,3 tys. osób (0,1 tys. stażystów długoterminowych i 1,2 tys. stażystów krótkoterminowych);
- staże badawcze w ramach programu POLONEZ (realizowanego przez Narodowe Centrum Nauki) adresowanego do naukowców przyjeżdżających z zagranicy, którzy chcą prowadzić badania naukowe w polskich jednostkach (aktualnie trwa jego trzecia edycja, której budżet wynosi 30 mln zł).

W przypadku cudzoziemców będących obywatelami krajów trzecich, podejmowanie prowadzenia badań naukowych lub prac rozwojowych w polskiej jednostce naukowej odbywa się na podstawie umowy zawartej między cudzoziemcem a jednostką, pod warunkiem, że ta jednostka zostanie zatwierdzona w tym celu przez ministra właściwego ds. nauki, a przyjmowany naukowiec posiada środki finansowe na pokrycie kosztów utrzymania w Polsce, ewentualnych kosztów powrotu do kraju pochodzenia, oraz ubezpieczenie zdrowotne.

Osoba taka otrzymuje zezwolenie na pobyt czasowy, a umowa zawierana z jednostką przyjmującą zawierana jest jako umowa o pracę, umowa o dzieło lub umowa zlecenia. Na jej podstawie naukowiec zobowiązuje się do uczestniczenia w realizacji projektu badawczego, zaś jednostka do stworzenia naukowcowi warunków do realizacji jego zobowiązania oraz określenia wynagrodzenia naukowca i warunków jego pracy.

II. Informacja KRASP dotycząca problematyki adaptacji i integrowania studentów zagranicznych w społeczności uczelnianej oraz przypadków przemocy wobec studentów zagranicznych w polskich uczelniach

Stanowisko MNiSW

Na wstępie należy podkreślić, że MNiSW potępia wszelkie przejawy dyskryminacji, czy to ze względu na wyznanie, pochodzenie, narodowość, czy płeć. Z pewnością taka postawa cechuje całe środowisko akademickie. Środowisko to jest wyczulone na wszelkie przejawy nierównego traktowania z jakiegokolwiek powodu, czego przykładem są docierające do Ministerstwa różnego rodzaju inicjatywy tego środowiska, a także prace Komitetu Etyki w Nauce Polskiej Akademii Nauk czy Konwentu Rzeczników Ministra.

W opinii MNiSW, przejawy rasizmu czy ksenofobii, rozumianej jako niechęć, wrogość względem cudzoziemców, na polskich uczelniach, są zjawiskiem marginalnym. MNiSW stoi na stanowisku, że pojedyncze przykłady dyskryminacji, jakie sporadycznie mają miejsce w polskich uczelniach, są niechlubnymi wyjątkami, a nie powszechnie występującym zjawiskiem. Jestem również przekonany, że Polska jest przyjaznym i otwartym krajem, zwłaszcza dla osób pragnących podjąć studia lub prowadzić badania naukowe. W ocenie MNiSW, nie ma zatem potrzeby podejmowania przez Rząd RP dodatkowych działań prewencyjnych i interwencyjnych mających na celu zagwarantowanie bezpieczeństwa pobytu w Polsce studentów z zagranicy. Przypadki dyskryminacji powinny być każdorazowo i niezwłocznie zgłaszane odpowiednim służbom publicznym odpowiedzialnym za przestrzeganie prawa.

Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego na bieżąco monitoruje sytuację w uczelniach, także pod kątem wszelkich przejawów dyskryminacji studentów, w tym obcokrajowców, zgodnie z ustawowymi kompetencjami wynikającymi z art. 33 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2016r., poz. 1842), dotyczącymi nadzoru nad zgodnością działań uczelni z przepisami prawa (przy czym uprawnienia ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego w zakresie nadzoru, sprawują odpowiednio: Minister Obrony Narodowej – w odniesieniu do uczelni wojskowych; minister właściwy do spraw wewnętrznych – w odniesieniu do uczelni służb państwowych; minister właściwy do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego – w odniesieniu do uczelni artystycznych; minister właściwy do spraw zdrowia – w odniesieniu do uczelni medycznych; minister właściwy do spraw gospodarki morskiej – w odniesieniu do uczelni morskich). Jednocześnie uprzejmie

informuję, że pojedyncze przypadki, które były raportowane do Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego zostały przekazane zgodnie z kompetencjami do właściwych organów państwa.

Z danych Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji wynika, że w 2016 roku Policja prowadziła łącznie w skali całego kraju 851 postępowań w sprawach o przestępstwa z nienawiści, czyli takie, w których motywacją sprawcy jest m.in. przynależność narodowa, etniczna, rasowa, czy wyznaniowa. W ujęciu szczegółowym, w którym jako miejsce popełnienia czynu zaznaczona została w systemie gromadzenia danych kategoria „szkoła, uczelnia” – liczba prowadzonych postępowań wynosi 20. Najwięcej postępowań dotyczy przestępstw popełnionych w Internecie.

Uczelnie w Polsce posiadają autonomię, gwarantowaną przez Konstytucję RP w art. 70 ust. 5, co zostało odzwierciedlone w art. 4 ust. 1 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym. Uczelnie kierują się zasadami wolności nauczania, badań naukowych i twórczości artystycznej (art. 4 ust. 2), a organy administracji rządowej i organy jednostek samorządu terytorialnego mogą podejmować decyzje dotyczące uczelni tylko w przypadkach przewidzianych w ustawach (art. 4 ust. 5). Uczelnie posiadają osobowość prawną (art. 12). Autonomia uczelni to jedna z najważniejszych zasad, która jest uwzględniana przez resort szkolnictwa wyższego w pracach nad przepisami i zaleceniami. Ten konstytucyjny podział kompetencyjny, jest rozumiany w środowisku akademickim jako zobowiązanie rektorów do ponoszenia odpowiedzialności za to co dzieje się w uczelniach i dobrze ilustrują je słowa zawarte w majowym apelu Prezydium Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich (KRASP) mówiące o tym, iż „troską rektorów jest, by goście naszych uniwersytetów czuli się u nas bezpiecznie i dobrze, a nasz kraj był postrzegany jako miejsce otwarte i atrakcyjne dla młodych ludzi z całego świata. Umiędzynarodowienie szkolnictwa wyższego i nauki jest niezbędnym warunkiem jeszcze szybszego postępu naukowego i cywilizacyjnego naszego kraju”.

Przepisy ww. ustawy dotyczące kierownictwa i reprezentacji uczelni stanowią, że – zgodnie z art. 66 ust. 1 – działalnością uczelni kieruje rektor, który reprezentuje ją na zewnątrz oraz jest przełożonym wszystkich pracowników, doktorantów i studentów uczelni. Ponadto na rektorze spoczywa obowiązek nadzoru nad przestrzeganiem prawa oraz zapewnienie bezpieczeństwa na terenie uczelni (art. 66 ust. 2 pkt 5 i art. 227). Wprawdzie ww. ustawa daje ministrowi do spraw szkolnictwa wyższego (oraz innym właściwym ministrom

w odniesieniu do uczelni: wojskowych, służb państwowych, artystycznych, medycznych morskich) pewne uprawnienia nadzorcze, to jednak ich charakter, rodzaj i tryb jest ściśle określony w ww. ustawie (art. 33 i następne).

Warto zwrócić uwagę, że ustawowy obowiązek rektora dotyczy nadzoru nad przestrzeganiem prawa oraz zapewnienia bezpieczeństwa na terenie uczelni (art. 66 ust. 2 pkt 5 ww. ustawy). Zatem w przypadku kiedy studenci, także zagraniczni, spotykają się z sytuacjami, które mają charakter ataków o różnych formach i przyczynach, takich jak: obelgi, zaczepki, pobicia, ale nie mają one miejsca na terenie uczelni, sprawy te powinny być każdorazowo zgłaszane organom ścigania, a uczelnia nie może za nie ponosić odpowiedzialności.

Z art. 227 ust. 1 ustawy wynika bowiem, że rektor dba o utrzymanie porządku i bezpieczeństwa na terenie uczelni. Teren uczelni został zdefiniowany w sposób następujący: teren określony przez rektora w porozumieniu z właściwym organem samorządu terytorialnego (art. 227 ust. 2). Także z tego względu ustawa stanowi, że służby państwowe odpowiedzialne za utrzymanie porządku publicznego i bezpieczeństwa wewnętrznego mogą wkroczyć na teren uczelni tylko na wezwanie rektora. Służby te mogą jednak wkroczyć z własnej inicjatywy na teren uczelni w sytuacji bezpośredniego zagrożenia życia ludzkiego lub klęski żywiołowej, zawiadamiając o tym niezwłocznie rektora (art. 227 ust. 3). Możliwa jest także ingerencja służb państwowych odpowiedzialnych za utrzymanie porządku publicznego i bezpieczeństwa wewnętrznego w innych przypadkach, związanych z utrzymaniem porządku i bezpieczeństwa, jednakże na podstawie porozumienia zawartego przez rektora uczelni z właściwymi organami tych służb (art. 227 ust. 4). Po ustaniu przyczyn, które uzasadniały wkroczenie służb na teren uczelni, lub na żądanie rektora, służby te zobowiązane są niezwłocznie opuścić teren uczelni.

Na podstawie ww. przepisów ustawy, co należy podkreślić, wyspecjalizowane służby mogą podejmować interwencje na terenie uczelni tylko na wezwanie rektora, który ponosi pełną odpowiedzialność za zdarzenia mające miejsce na terenie uczelni. Wyjątek od tej zasady dotyczy sytuacji bezpośredniego zagrożenia życia ludzkiego lub klęski żywiołowej albo przypadków określonych w porozumieniach zawieranych międzyrektorem a organami służb wyspecjalizowanych publicznych. Warto zwrócić uwagę, że ustawa nie wymienia tych służb, używając wyłącznie ogólnego określenia „służby państwowe odpowiedzialne za utrzymanie porządku publicznego i bezpieczeństwa wewnętrznego”. Tak użyte określenie należy odnieść

do formacji właściwych w zakresie bezpieczeństwa i porządku publicznego: przede wszystkim Policji i Straży Pożarnej, w określonych sytuacjach także – Żandarmerii Wojskowej, Straży Granicznej, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego. Wkroczenie służb państwowych na teren uczelni bez wezwania rektora wymaga natychmiastowego zawiadomienia rektora.

Resort nauki oraz podległe mu instytucje podejmują działania na rzecz wsparcia uczelni w jednym z najważniejszych wyzwań stojących przed polskim szkolnictwem wyższym jakim jest jego umiędzynarodowienie. Najważniejszym celem działań na rzecz umiędzynarodowienia jest zachęcenie zagranicznych studentów do podejmowania studiów w Polsce poprzez budowanie pozytywnego wizerunku naszego kraju, a naukowców z zagranicy do prowadzenia prac badawczych i rozwoju kariery naukowej w polskich jednostkach naukowych. Ważnym aspektem działania MNiSW są konsultacje i debaty ze środowiskiem akademickim. Ministerstwo organizuje oraz bierze udział w wielu wydarzeniach związanych z umiędzynarodowieniem, którego istotnym elementem jest integracja cudzoziemców oraz stworzenie na uczelniach sprzyjającego dla nich środowiska oraz warunków kształcenia i pobytu. Przykładem takich działań umożliwiających debatę ze środowiskiem może być chociażby zorganizowana w dniach 20-21 września 2016 r. na Uniwersytecie Rzeszowskim konferencja: „Umiędzynarodowienie – szansa i wyzwanie dla polskich uczelni”. W trakcie konferencji przedstawiciele ministerstwa, środowiska akademickiego oraz zagraniczni eksperci podjęli dyskusję m.in. na temat dobrych praktyk w zakresie integrowania studentów zagranicznych w społeczności uczelnianej i lokalnej.

MNiSW pragnie zapewnić o gotowości daleko idącej współpracy i wspierania uczelni w powyższych kwestiach, z poszanowaniem konstytucyjnej zasady autonomii uczelni oraz zasad nadzoru nad uczelniami, określonymi w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym.

Polska może pochwalić się jednym z najbardziej dynamicznych na świecie wzrostem liczby cudzoziemskich studentów (około 20% rocznie). Pozytywne opinie o Polsce wśród absolwentów, którzy ukończyli studia i wrócili do kraju pochodzenia, niewątpliwie przyczyniają się do wzrostu zainteresowania studiami w naszym kraju. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że Polska jawi się dla potencjalnie podejmujących studia zagraniczne jako kraj bezpieczny i atrakcyjny finansowo i kulturowo. Potwierdzają to międzynarodowe raporty. W ostatnim (wrzesień 2016 r.) rankingu International Student Satisfaction opracowanym przez StudyPortals, Polska zajęła trzecie (po Norwegii i Irlandii) miejsce

w Europie. Warto podkreślić, że ranking ten został skonstruowany w oparciu o blisko 16 tys. opinii wyrażonych przez zagranicznych studentów w roku akademickim 2015/16 o poszczególnych krajach. Studenci zagraniczni z Polski biorący udział w badaniu zwracali uwagę głównie na dobrą atmosferę na uczelniach i w miastach, otwartość społeczeństwa oraz niskie koszty zakwaterowania. W komentarzach pojawiały się również często opinie, że studia w Polsce miały pozytywny wpływ na rozwój osobisty międzynarodowych studentów.

III. Informacja MNiSW na temat praw pracowniczych i kwestii dyscyplinarnych pracowników nauki i szkolnictwa wyższego

IIIa. Informacja o prawach i postępowaniach dyscyplinarnych nauczycieli akademickich

Część pierwsza

Pragmatyka pracownicza

Sprawy dotyczące stosunków pracy nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach publicznych i niepublicznych, w tym form i sposobu nawiązywania stosunków pracy, praw i obowiązków pracowniczych, norm czasu pracy oraz zasad prowadzenia postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych określają przepisy Działu III ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – *Prawo o szkolnictwie wyższym* (Dz. U. z 2016 r. poz. 1842, z późn. zm.). Należy jednak zaznaczyć, że regulacje ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym* w wyżej wskazanym zakresie nie są regulacjami zupełnymi, zgodnie bowiem z art. 136 ust. 1 tej ustawy do spraw dotyczących stosunków pracy, a w niej nieuregulowanych zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – *Kodeks pracy* (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn. zm.), natomiast do postępowań dyscyplinarnych, zgodnie z art. 150 ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym* – zastosowanie ma ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. *Kodeks postępowania karnego* (t. j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1749, z późn. zm.).

W przepisach ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym* reguluje się w szczególności sprawy wynikające ze specyfiki funkcjonowania uczelni, a mające istotny wpływ na prawa i obowiązki pracowników związane bezpośrednio z realizacją zadań uczelni. W pozostałym zakresie, w szczególności odnoszącym się do uprawnień związanych z rodzicielstwem, nawiązywaniem i rozwiązywaniem stosunków pracy na podstawie umów o pracę, organizacją pracy, a także nadzorem i kontrolą nad przestrzeganiem prawa pracy stosuje się przepisy *Kodeksu pracy*. Ponadto ustawa – *Prawo o szkolnictwie wyższym* nie reguluje samodzielnie kwestii związanych z ubezpieczeniem zdrowotnym, uprawnieniami rentowymi i emerytalnymi pracowników uczelni, w tym także nauczycieli akademickich, a także zasad świadczenia pracy przez osoby niepełnosprawne odsyłając w tym zakresie do przepisów powszechnie obowiązujących tj., m.in. ustaw: z dnia 17 grudnia 1998 r. *o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych* (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 887, z późn. zm.), z dnia 13 października 1998 r. *o systemie ubezpieczeń społecznych* (Dz. U. z 2016 r., poz. 963, z późn. zm.), z dnia 27 sierpnia 2004 r.

o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t. j. Dz. U. z 2016 r., poz. 1793, z późn. zm.) oraz z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t. j. Dz. U. z 2016 r. poz. 2046, z późn. zm.). W przypadku gdy nauczyciel akademicki jest jednocześnie funkcjonariuszem służb publicznych lub żołnierzem zawodowym – zastosowanie mają do niego także przepisy pragmatyk zawodowych. Zatem zakres praw nauczycieli akademickich określany jest na dwa sposoby: specyficzne prawa ujmuje ustawa – *Prawo o szkolnictwie wyższym*, pozostałe prawa – przepisy powszechnie obowiązujące. Przedmiotem niniejszej informacji będą jedynie te prawa i obowiązki, które stanowią specyficzne uprawnienia tej grupy zawodowej. W opracowaniu ujęto zarówno prawa, jak i obowiązki ponieważ są one ze sobą ściśle powiązane, a w niektórych przypadkach obowiązek jest prawem, czy wręcz przywilejem (np. obowiązek uczestniczenia w kształceniu młodej kadry naukowej, tj. prawo bycia promotorem i recenzentem w postępowaniach awansowych).

W zakresie zagadnień regulowanych w odniesieniu do nauczycieli akademickich w sposób specyficzny należy wymienić, w szczególności, następujące:

- 1) warunki dostępu do zawodu nauczyciela akademickiego;
- 2) określenie wykazu stanowisk pracy i podstawowych wymagań kwalifikacyjnych dla ich zajmowania;
- 3) formy i zasady zatrudnienia nauczycieli akademickich, a także podmioty uprawnione do nawiązywania stosunku pracy oraz dokonywania zmian w ich obrębie;
- 4) zasady rozwiązywania i stwierdzania wygaśnięcia stosunku pracy;
- 5) określenie czasu pracy, w tym zakresy i wymiary poszczególnych obowiązków pracowniczych;
- 6) podstawowe miejsce pracy, minima kadrowe i zgoda na dodatkowe zatrudnienie;
- 7) zasady dokonywania okresowych ocen pracy;
- 8) rodzaje, wymiary i zasady udzielania urlopów;
- 9) odpowiedzialność dyscyplinarną nauczycieli akademickich.

Ad. 1

Warunki dostępu do zawodu nauczyciela akademickiego (art. 109)

Norma ustawowa określa, że nauczycielem akademickim może zostać osoba, która:

- 1) posiada kwalifikacje określone w ustawie;
- 2) ma pełną zdolność do czynności prawnych;

- 3) nie została ukarana prawomocnym wyrokiem sądowym za przestępstwo umyślne;
- 4) nie została ukarana karą dyscyplinarną zakazu wykonywania zawodu;
- 5) korzysta z pełni praw publicznych.

W celu zwiększenia dostępu do zawodu dla osób, które są cudzoziemcami oraz obywateli polskich, którzy stopień naukowy, stopień w zakresie sztuki lub tytuł zawodowy uzyskali za granicą ustawodawca dopuścił możliwość odstępiania od warunków określonych w ustawie.

Ponadto przy zatrudnianiu w uczelni w charakterze nauczyciela akademickiego cudzoziemca nie ma konieczności uzyskania zezwolenia i zgody organu zatrudnienia, a osoba ta podlega obowiązkowi ubezpieczeń społecznych i ubezpieczeń zdrowotnych, a także korzysta z uprawnień przewidzianych w ustawie oraz innych uprawnień na zasadach obowiązujących obywateli polskich pozostających w stosunku pracy.

Ad. 2

Określenie wykazu stanowisk pracy, podstawowych wymagań kwalifikacyjnych dla ich zajmowania oraz podstawowych obowiązków (art. 108 – 116)

W ustawie określone zostały cztery grupy stanowisk zajmowanych przez nauczycieli akademickich. Są to:

- 1) pracownicy naukowo-dydaktyczni;
- 2) pracownicy dydaktyczni;
- 3) pracownicy naukowci;
- 4) dyplomowani bibliotekarze oraz dyplomowani pracownicy dokumentacji i informacji naukowej.

Dla każdej z wymienionych grup pracowników, z wyjątkiem dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej realizujących zadania np. bibliotek, ustalono w ustawie odrębne zakresy obowiązków.

I tak pracownicy naukowo-dydaktyczni są obowiązani:

- 1) kształcić i wychowywać studentów, w tym nadzorować opracowywanie przez studentów prac zaliczeniowych, semestralnych, dyplomowych, pod względem merytorycznym i metodycznym;

- 2) prowadzić badania naukowe i prace rozwojowe, rozwijać twórczość naukową albo artystyczną;
- 3) uczestniczyć w pracach organizacyjnych uczelni.

Pracownicy naukowcy są obowiązani do:

- 1) prowadzenia badań naukowych i prac rozwojowych, rozwijania twórczości naukowej albo artystycznej oraz
- 2) uczestniczenia w pracach organizacyjnych uczelni.

Do obowiązków pracowników dydaktycznych zalicza się:

- 1) kształcenie i wychowywanie studentów, w tym nadzorowanie opracowywania przez studentów prac zaliczeniowych, semestralnych, dyplomowych, pod względem merytorycznym i metodycznym;
- 2) podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz
- 3) uczestniczenie w pracach organizacyjnych uczelni.

Ponadto do obowiązków wszystkich nauczycieli akademickich posiadających tytuł naukowy profesora lub stopień naukowy doktora habilitowanego należy również kształcenie kadry naukowej tj. uczestniczenie w procedurach awansowych młodych pracowników naukowych. W grupach stanowisk określone zostały w sposób hierarchiczny nazwy stanowisk pracy, a także minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do ich zajmowania.

Ad 3.

Formy i zasady zatrudnienia nauczycieli akademickich, a także podmioty uprawnione do nawiązywania stosunku pracy oraz dokonywania zmian w ich obrębie (art. 66 i art. 118 – 121)

Zgodnie z postanowieniem art. 66 ustawy rektor jest przełożonym pracowników. Do jego kompetencji należy zatem w szczególności wykonywanie obowiązków określonych w przepisach prawa pracy, w tym pragmatyk pracowniczych ustalonych dla pracodawców. Co do zasady w uczelniach publicznych wszystkie czynności przypisane przepisami prawa powinny być realizowane przez rektora uczelni, natomiast w uczelni niepublicznej nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim jest wykonywane przez organ uczelni wskazany w jej statucie.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami nauczyciel akademicki może być zatrudniony na podstawie mianowania albo umowy o pracę, przy czym dopuszczalne jest zatrudnienie

zarówno na czas określony, jak i nieokreślony z zastrzeżeniem, że na podstawie mianowania zatrudnia się wyłącznie nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł naukowy profesora w pełnym wymiarze czasu pracy. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że ze względu na liczne zmiany dokonywane w przepisach o szkolnictwie wyższym na podstawie mianowania zatrudnionych jest wiele osób nieposiadających tytułu profesora na wszystkich stanowiskach określonych dla nauczycieli akademickich, bowiem do 1 października 2011 r. możliwe było zatrudnienie na podstawie mianowania na każdym ze stanowisk ustalonych dla nauczycieli akademickich, a decyzje w tych sprawach podejmowały uczelnie. Według danych dostępnych w Zintegrowanym Systemie Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym "POL-on" w dniu 5 maja br. na podstawie mianowania zatrudnionych było ponad 21 tys. osób nieposiadających tytułu profesora. Szczegółowe informacje o mianowanych nauczycielach akademickich nieposiadających tytułu profesora zawiera poniższa tabela.

Stanowisko i posiadane kwalifikacje	dr hab.	dr	mgr	< mgr
Profesor zwyczajny	2	0	0	0
Profesor nadzwyczajny	2212	6	0	0
Adiunkt	4001	9727	0	0
Adiunkt biblioteczny	0	1	0	0
Asystent	1	446	112	27
Docent	5	154	0	0
Starszy wykładowca	13	1575	1791	11
Wykładowca	0	44	657	40
Instruktor	0	4	23	0
Lektor	0	2	82	3
Kustosz dyplomowany	0	8	23	0
Specjalista	0	1	0	0
Specjalista inżynierijno-techniczny	0	1	1	0
Starszy dokumentalista dyplomowany	0	1	3	0
Starszy kustosz dyplomowany	4	14	58	0
Inne	3	5	13	1

Tab. Mianowani nauczyciele akademicy nieposiadające tytułu profesora (według stanowisk i kwalifikacji)
Źródło: System POL-on

Obecnie co do zasady jedynie pierwsze zatrudnienie nauczyciela akademickiego w uczelni publicznej, w wymiarze przewyższającym połowę etatu, na czas określony lub nieokreślony, powinno być poprzedzone otwartym konkursem. Po nowelizacji dokonanej w ubiegłym roku nie jest już konieczne przeprowadzanie konkursu w przypadku, gdy władze uczelni chcą dokonać awansu lub zmiany stanowiska pomiędzy grupami nauczycieli akademickich. Przypadki, w których nie trzeba przeprowadzać konkursu nawet przy pierwszym zatrudnieniu określone zostały w ustawie i są to:

- 1) ponowne zatrudnienie na tym samym stanowisku osoby, która rozwiązała stosunek pracy w związku z nabyciem praw emerytalnych;
- 2) skierowanie do pracy w uczelni na podstawie umowy zawartej z zagraniczną instytucją naukową;
- 3) status beneficjenta krajowego konkursu ogłoszonego przez Narodowe Centrum Nauki lub Narodowe Centrum Badań i Rozwoju lub międzynarodowego konkursu na realizację projektu badawczego związanego z obszarem kształcenia;
- 4) zatrudnienie na czas realizacji projektu finansowanego ze środków pochodzących z Unii Europejskiej lub przez inny podmiot przyznający grant;
- 5) na tym samym stanowisku, jeżeli poprzednia umowa o pracę była zawarta na czas nie krótszy niż trzy lata.

Przyjęte rozwiązania miały co do zasady zapewnić otwarty dostęp do każdego stanowiska pracy określonego dla nauczycieli akademickich. Ze względu na liczne sygnały wpływające ze środowiska akademickiego zdecydowano jednak o podjęciu inicjatywy w zakresie zmiany przepisów ustawy tak, aby stał się możliwy także awans stanowiskowy z pominięciem procedury konkursowej.

Powyższa zasada nieobligatoryjności konkursu dotyczy także zmiany stanowiska asystenta i adiunkta na wyższe, po uzyskaniu stopnia naukowego, odpowiednio doktora lub doktora habilitowanego, ale też w przypadku nieuzyskania wymaganego stopnia w określonym ustawowo czasie. Przepis art. 120 ww. ustawy daje możliwość zatrudnienia na stanowisku asystenta i adiunkta osób nieposiadających wymaganego stopnia, pod warunkiem uzyskania go w terminie nie dłuższym niż osiem lat (z możliwością niewliczania do tego okresu przypadków wymienionych w tym przepisie). Jednak uzyskanie wymaganego stopnia **nie**

może powodować automatycznego awansu, ani też roszczenia dokonania awansu na wyższe stanowisko, lecz jest niezbędne do dalszego pozostawania na tym stanowisku, a jednocześnie stwarza możliwość dalszego awansowania bez konieczności przystępowania do konkursu w przypadku powiększenia dorobku naukowego i utworzenia takich stanowisk w uczelni.

Natomiast w przypadku niezyskania wymaganego stopnia przez nauczyciela akademickiego, będącego w zatrudnieniu, można także **bez konieczności przeprowadzania postępowania konkursowego**, powierzyć mu stanowisko inne od dotychczas zajmowanego.

Wszystkie statutowe zadania uczelni, realizowane w sposób ciągły powinny być wykonywane przez pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku pracy na pełne okresy organizacji roku akademickiego tj. semestr lub rok akademicki. Niemniej przepisy ustawy nie ograniczają możliwości powierzania realizacji zadań na podstawie umów cywilno-prawnych zawieranych na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących.

Ad 4.

Zasady rozwiązywania i stwierdzania wygaśnięcia stosunku pracy (art. 123 – 128, art. 129 ust. 1)

Przepisy ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym* regulują, przede wszystkim, sprawy dotyczące rozwiązywania i wygasania stosunków pracy zawartych na podstawie mianowania. Jako szczególne należy wskazać następujące rozwiązania prawne dotyczące stosunków pracy zawartych na podstawie mianowania:

- 1) stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego zatrudnionego w uczelni publicznej wygasa z końcem roku akademickiego, w którym ukończył on 67. rok życia, jeżeli nabył prawo do emerytury. Jeżeli z ukończeniem 67. roku życia osoba ta nie nabyła prawa do emerytury, wygaśnięcie stosunku pracy następuje z końcem roku akademickiego, w którym nabędzie to prawo. Stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł naukowy profesora, zatrudnionego na stanowisku profesora nadzwyczajnego lub zwyczajnego w uczelni publicznej, wygasa z końcem roku akademickiego, w którym ukończył on 70. rok życia.
- 2) stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego pełniącego funkcję rektora, z końcem roku akademickiego, w którym ukończył on 70. rok życia, przekształca się – na czas pozostały do zakończenia pełnienia tej funkcji – w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę.

- 3) stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego pełniącego funkcję prorektora, kierownika podstawowej jednostki organizacyjnej i jego zastępcy, z końcem roku akademickiego, w którym ukończył on 67. rok życia, a w przypadku mianowanego nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł naukowy profesora z końcem roku akademickiego, w którym ukończył on 70. rok życia, przekształca się – na czas pozostały do zakończenia pełnienia tej funkcji – w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę.

Najwięcej dyskusji budzi natomiast postanowienie art. 125 ustawy, zgodnie z którym stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany również z innych niż wskazane w ustawie, a uznanych przez rektora za ważne przyczyny. W takim jednak przypadku działanie to możliwe jest po uzyskaniu opinii organu kolegiального wskazanego w statucie uczelni. W ocenie wielu osób zapis ten w sposób istotny ogranicza trwałość stosunków pracy zawieranych na podstawie mianowania. Pojawiają się głosy wskazujące na potrzebę wyraźnego określenia czy to w przepisach ustawy, czy też w przepisach statutów uczelni kategorii spraw, które mogą być uznane za ważne przyczyny rozwiązania stosunku pracy z mianowania.

W zakresie stosunków pracy zawartych na podstawie umowy o pracę zastosowanie mają przepisy ustawy *Kodeks pracy*. Warto w tym miejscu wskazać na odrębności dotyczące trybu, terminów i przyczyn rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami akademickimi. Po pierwsze stosunek pracy, bez względu na wynikający z przepisów prawa okres wypowiedzenia, może zostać rozwiązany z końcem semestru. Trzeba w tym miejscu zaznaczyć, że każda uczelnia w swoich aktach wewnętrznych określa terminy końców semestrów. Po drugie określone zostały konsekwencje uzyskania przez nauczyciela akademickiego negatywnej okresowej oceny pracy – jedna negatywna okresowa ocena pracy może być powodem rozwiązania stosunku pracy, zaś uzyskanie dwóch kolejnych ocen negatywnych powoduje konieczność rozwiązania stosunku pracy zarówno zawartego na podstawie mianowania, jak i umowy o pracę. Kolejnym specyficznym rozwiązaniem jest wskazanie możliwości rozwiązania stosunku pracy z powodu niewyrażenia zgody na podjęcie lub kontynuację dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy u jednego dodatkowego pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą. Podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora stanowi podstawę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem w uczelni publicznej stanowiącej podstawowe miejsce pracy. Jeżeli statut uczeni niepublicznej tak stanowi – rozwiązanie to może mieć także

zastosowanie do pracowników uczelni niepublicznej. Ponadto stosunek pracy jest rozwiązywany w przypadku prawomocnego orzeczenia kary dyscyplinarnej zakazu wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego.

Ad. 5.

Przepisy odnoszące się do czasu pracy, w tym zakresy i wymiary poszczególnych obowiązków pracowniczych, w tym (art. 130 – 131 w związku z art. 111)

Zgodnie z przepisami ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym* czas pracy nauczycieli akademickich jest określony zakresem ich obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych. Zasady ustalania zakresu obowiązków nauczycieli akademickich, rodzaje zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków w tym, wymiar zadań dydaktycznych dla poszczególnych stanowisk, oraz zasady obliczania godzin dydaktycznych określa senat uczelni, w określonych ustawowo granicach. Zatem roczny wymiar zajęć dydaktycznych wynosi:

- od 120 do 240 godzin dydaktycznych dla pracowników naukowo-dydaktycznych;
- od 240 do 360 godzin dydaktycznych dla pracowników dydaktycznych;
- od 300 do 540 godzin dydaktycznych dla pracowników dydaktycznych zatrudnionych na stanowiskach lektorów i instruktorów lub równorzędnych.

Ustawa ustala także zasady obniżania pensum i powierzania pracy w godzinach ponadwymiarowych. Rektor może obniżyć wymiar zajęć dydaktycznych poniżej dolnej granicy wymiaru wskazanej powyżej w przypadku powierzenia nauczycielowi akademickiemu wykonywania ważnych zadań lub realizowania przez nauczyciela akademickiego projektów badawczych lub innych zadań przewidzianych w statucie.

Natomiast w szczególnych przypadkach, uzasadnionych koniecznością realizacji programu kształcenia, nauczyciel akademicki może być obowiązany prowadzić zajęcia dydaktyczne w godzinach ponadwymiarowych, w rozmiarze nieprzekraczającym dla pracownika naukowo-dydaktycznego 1/4, a dla pracownika dydaktycznego 1/2 wymiaru obowiązków dydaktycznych, określonego zgodnie z art. 130 ust. 3 i 4. Jednocześnie, za zgodą nauczyciela akademickiego, może być powierzone mu prowadzenie zajęć dydaktycznych w wymiarze przekraczającym liczbę godzin ponadwymiarowych wynikającą z powyżej wskazanej normy. Szczegółowy zakres i wymiar obowiązków nauczyciela akademickiego ustala kierownik jednostki organizacyjnej określonej w statucie.

Ustalając powyżej opisane normy ustawodawca pozostawia uczelniom swobodę w sposobie określania rodzaju i zakresu obowiązków organizacyjnych oraz naukowych, a także ich rozliczania.

Wątpliwości często budzi pojęcie pracy organizacyjnej na rzecz uczelni. Tradycyjnie uznaje się, że do prac organizacyjnych, do uczestniczenia w których ustawa zobowiązuje nauczycieli akademickich należą, między innymi, takie czynności jak:

- 1) udział w pracach organów kolegialnych, rad, komisji i zespołów powoływanych w uczelni lub jej jednostkach organizacyjnych;
- 2) udział w tworzeniu warunków i organizowaniu zajęć dydaktycznych w ramach uruchamianych kierunków studiów;
- 3) udział i podejmowanie działań organizacyjnych na rzecz podniesienia jakości kształcenia w uczelni;
- 4) udział w organizowaniu praktyk zawodowych dla studentów, poprzez poszukiwanie pracodawców przyjmujących na te praktyki studentów oraz tworzeniu ich programów;
- 5) poszukiwanie środków lub źródeł sfinansowania badań naukowych oraz przygotowywanie wniosków o uzyskanie tych środków, a następnie ich dokumentowanie i rozliczanie;
- 6) uczestniczenie w prowadzeniu dokumentacji przebiegu studiów oraz prowadzenia badań naukowych, w tym w zakresie prawa własności przemysłowej.

Ponadto, ponieważ wszyscy nauczyciele akademicy są zobowiązani do wykonywania zadań organizacyjnych na rzecz uczelni ustawa określa zasady dostępu do wykonywania funkcji kierowniczych w uczelniach poprzez regulację kwestii związanych z określeniem wykazu funkcji organów jednoosobowych i podstawowych funkcji kierowniczych oraz organów kolegialnych, ustanawiając zarówno zasady biernego jak i czynnego prawa wyborczego.

Czas pracy nauczycieli akademickich jest czasem zadaniowym, częściowo regulowanym w zakresie pensum dydaktycznego. Ustawa – *Prawo o szkolnictwie wyższym* nie określa norm czasu pracy, co oznacza, że zgodnie z art. 136 ust. 1 tej ustawy, zastosowanie ma tu przepis art. 129 *Kodeksu pracy*, w związku z art. 140 *Kp*. Zgodnie z przywołanymi przepisami zakres obowiązków nauczycieli akademickich powinien być tak ustalony, aby ich realizacja przez pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy możliwa była w granicach normy wynoszącej przeciętnie 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Ad 6.

Podstawowe miejsce pracy, minima kadrowe i zgoda na dodatkowe zatrudnienie (art. 2 ust. 2 pkt 33, art. 9, art. 112a i art. 129)

Ustawa – *Prawo o szkolnictwie wyższym* w art. 2 ust. 2 pkt 33 wprowadza definicję podstawowego miejsca pracy, którym jest uczelnia albo jednostka naukowa, w której nauczyciel akademicki lub pracownik naukowy jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, wskazana w akcie stanowiącym podstawę zatrudnienia jako podstawowe miejsce pracy. Zgodnie z przywołanym przepisem w tym samym czasie podstawowe miejsce pracy może być tylko jedno. Postanowienie to koresponduje z omówionym wcześniej art. 129 wskazującym, że na limitowanie dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy i dopuszczanie tylko jednego dodatkowego zatrudnienia u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą.

Z pojęciem podstawowego miejsca pracy powiązana jest możliwość zaliczenia nauczyciela akademickiego do minimum kadrowego dla kierunku studiów. Zgodnie z postanowieniami art. 112a ustawy nauczyciel akademicki składa w uczelni oświadczenie, w którym upoważnia wybraną podstawową jednostkę organizacyjną uczelni do zaliczania go do minimum kadrowego jednego kierunku jednolitych studiów magisterskich albo jednego kierunku studiów pierwszego oraz drugiego stopnia albo jednego kierunku studiów tylko pierwszego stopnia albo jednego kierunku studiów tylko drugiego stopnia. Przy czym można dodatkowo złożyć w jednostce organizacyjnej tej samej uczelni albo w jednostce organizacyjnej innej uczelni co najwyżej jedno oświadczenie, upoważniające tę jednostkę do zaliczenia go do minimum kadrowego jednego kierunku studiów pierwszego stopnia.

Wskazane oświadczenia składa się przed rozpoczęciem roku akademickiego, nie później jednak niż do dnia 30 czerwca roku poprzedzającego rok akademicki lub przed rozpoczęciem semestru w przypadku zmian w zatrudnieniu wpływających na minimum kadrowe i co do zasady obowiązują one w roku akademickim, na który zostały złożone albo do ustania stosunku pracy nauczyciela akademickiego w uczelni, w której nauczyciel akademicki złożył to oświadczenie.

Poza wskazanym oświadczeniem warunkiem zaliczenia nauczyciela akademickiego do minimum kadrowego jest osobiste prowadzenie przez nauczyciela akademickiego na danym kierunku studiów zajęć dydaktycznych w wymiarze co najmniej 30 godzin zajęć dydaktycznych, w przypadku samodzielnych nauczycieli akademickich i co najmniej 60

godzin zajęć dydaktycznych, w przypadku nauczycieli akademickich posiadających stopień naukowy doktora lub tytuł zawodowy magistra.

Jedynie łączne spełnienie wskazanych wyżej warunków pozwala na rzeczywiste zaliczenie nauczyciela akademickiego do minimum kadrowego dla określonego kierunku studiów w uczelni.

Omawiając kwestie związane z minimum kadrowym należy także wspomnieć o regulacji art. 6 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. *o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki* (t. j. Dz.U. z 2016 r., poz. 882, z późn. zm.) zgodnie z którym osoby posiadające tytuł profesora, stopień doktora habilitowanego lub osoby, które nabyły uprawnienia równoważne z uprawnieniami doktora habilitowanego na podstawie art. 21a, zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy mogą być wliczane do minimalnej liczby osób stanowiących minimum kadrowe dla uprawnienia jednostki do nadawania stopni naukowych tylko w jednej jednostce organizacyjnej i o ile są zatrudnione w tej jednostce nie krócej niż rok.

Wskazane tu zaliczenia do minimów kadrowych są niezależne od siebie.

Nauczyciel akademicki zatrudniony w uczelni publicznej, a jeśli statut uczelni niepublicznej tak stanowi – także zatrudniony w uczelni niepublicznej, może podjąć lub kontynuować zatrudnienie w ramach stosunku pracy tylko u jednego dodatkowego pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą. Zgody na zatrudnienie udziela rektor, a w przypadku nauczyciela pełniącego funkcję organu jednoosobowego – organ kolegiálny wskazany w statucie uczelni. Zgoda udzielana jest na cały okres zatrudnienia. Nie trzeba jej uzyskać w przypadku zatrudnienia:

- 1) w urzędach, o których mowa w art. 1 ust. 1 i ust. 2 pkt 1, 2 i 4a ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych np. kancelarii Sejmu i Senatu RP;
- 2) w organach towarzystw naukowych i zawodowych;
- 3) w organach wymiaru sprawiedliwości;
- 4) w instytucjach kultury;
- 5) we władzach Polskiej Akademii Nauk i Polskiej Akademii Umiejętności;
- 6) w samorządowych kolegiach odwoławczych;
- 7) w jednostkach działających w systemie oświaty

Ad. 7

Zasady dokonywania okresowych ocen pracy (art. 132)

Przesłanki i tryb dokonywania oceny okresowej nauczyciela akademickiego określone są w art. 132 ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym* oraz w statucie zatrudniającego uczelni.

W art. 132 ust. 1 i 2 określono, że wszyscy nauczyciele akademicy podlegają okresowej ocenie, w szczególności w zakresie należytego wykonywania obowiązków, o których mowa w art. 111 ustawy, oraz przestrzegania prawa autorskiego i praw pokrewnych, a także prawa własności przemysłowej. Ustalono także, że oceny dokonuje podmiot wskazany w statucie uczelni, nie rzadziej niż raz na cztery 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 uczelni. Tym samym ustawodawca stworzył uczelniom warunki do dokonywania ocen okresowych pracy wraz z ocenami dorobku naukowego dokonywanymi w związku z oceną parametryczną jednostek naukowych.

Powyższe oznacza, że ustawodawca pozostawił uczelni swobodę decydowania o tym jak ocena sposobu wykonywania określonych grup obowiązków wpływa na ostateczną ocenę pracy. Należy jednakże w tym miejscu nadmienić, że zgodnie z art. 100 *Kodeksu Pracy* do podstawowych obowiązków pracownika należy także sumienne i staranne wykonywanie wszystkich powierzonych mu, a wynikających ze stosunku pracy, zadań.

Ad. 8.

Rodzaje, wymiary i zasady udzielania urlopów

Uprawnienia do korzystania z urlopów, zarówno wypoczynkowych, jak i pozostałych urlopów należą do zakresu szczególnie wyróżniającego tę grupę pracowników. Uprawnienia te są zdecydowanie korzystniejsze niż dla większości osób pracujących w Polsce. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze trzydziestu sześciu dni roboczych w ciągu roku, a nie jak większości zatrudnionych – dwudziestu sześciu dni roboczych. Ponadto, osoby podejmujące po raz pierwszy pracę w uczelni na stanowisku nauczyciela akademickiego w pierwszym dniu poprzedzającym letnią przerwę w zajęciach uzyskują prawo do pełnego wymiaru urlopu wypoczynkowego, prawo do drugiego i dalszych urlopów – z początkiem każdego następnego roku kalendarzowego. Urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany w okresie wolnym od zajęć dydaktycznych. Wymiar urlopu ustalany jest proporcjonalnie do okresu i wymiaru zatrudnienia. Tryb udzielania urlopu wypoczynkowego określa senat uczelni lub organ wskazany w statucie. Warto w tym miejscu dodać, że decyzja

o tym czy nauczycielowi akademickiemu będzie przysługiwał tak zwany „urlop na żądanie” zależy do zapisów statutu uczelni, której ustawodawca pozostawił swobodę w tym zakresie.

Ponadto, nauczyciele akademicy mają prawo do korzystania z:

- 1) płatnego urlopu naukowego w celu przeprowadzenia badań poza uczelnią – nauczyciele akademicy posiadający co najmniej stopień naukowy doktora, nie częściej niż raz na siedem lat zatrudnienia w danej uczelni, w wymiarze nieprzekraczającym roku.
- 2) płatnego urlopu naukowego – nauczyciele akademicy przygotowujący rozprawę doktorską w wymiarze nieprzekraczającym trzech miesięcy.
- 3) bezpłatnego urlopu dla celów naukowych.
- 4) płatnego urlopu dla poratowania zdrowia w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia – nauczyciele akademicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, po przepracowaniu co najmniej piętnastu lat w uczelni, jeżeli stan ich zdrowia wymaga powstrzymania się od pracy. Przy czym łączny wymiar urlopu dla poratowania zdrowia w całym okresie zatrudnienia nauczyciela akademickiego nie może przekroczyć jednego roku, a jest on udzielany na wniosek nauczyciela na podstawie orzeczenia lekarza posiadającego uprawnienia do wykonywania badań profilaktycznych zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 229 § 8 ustawy *Kodeks pracy*, wykonujący działalność w jednostce służby medycyny pracy, z którą uczelnia zawarła umowę, o której mowa w art. 12 ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. *o służbie medycyny pracy* (Dz. U. z 2014 r. poz. 1184). W przypadku gdy urlop dla poratowania zdrowia jest wykorzystywany w częściach, kolejnego urlopu można udzielić nie wcześniej niż po upływie trzech lat od dnia zakończenia ostatnio udzielonego urlopu. Należy w tym miejscu dodać, że nauczyciel akademicki korzystający z urlopu dla poratowania zdrowia nie może w tym czasie wykonywać pracy zarobkowej ani prowadzić działalności gospodarczej.

W przypadku kierowania za granicę w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych nauczyciel akademicki może także uzyskać płatny urlop na czas udzielonego skierowania (art. 42).

Wynagrodzenie za czas płatnych urlopów oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, zaś szczegółowe zasady i tryb udzielania tych urlopów określa statut uczelni.

Ad 9.

Odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli akademickich

Nauczyciel akademicki podlega odpowiedzialności dyscyplinarnej za postępowanie uchybiające obowiązkowi nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczyciela akademickiego. Czyny te nie zostały opisane w ustawie, za wyjątkiem wskazania przewinień mających charakter nieuczciwości naukowej. Tym samym pozostawia się władzom uczelni dokonanie kwalifikacji czynu jako mającego znamiona przewinienia dyscyplinarnego i wszczęcia lub odmowy wszczęcia postępowania wyjaśniającego. Odmienne uregulowano sytuację dotyczącą nieuczciwości naukowej – w przypadku tego rodzaju zarzutu postępowanie wszczynane jest z urzędu. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że postępowanie wyjaśniające i dyscyplinarne dotyczące rektorów, prorektorów, przewodniczącego uczelnianej komisji dyscyplinarnej oraz przewodniczącego i członków komisji dyscyplinarnej powołanej przez ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego i komisji dyscyplinarnej przy Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego toczy się przed komisją dyscyplinarną powołaną przez ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego, a wobec pozostałych pracowników uczelni – w uczelni, przed uczelnianą komisją dyscyplinarną.

Procedura dyscyplinarna dzieli się na dwa etapy.

Pierwszy etap to postępowanie wyjaśniające prowadzone przez rzecznika dyscyplinarnego z urzędu lub na polecenie organu, który go powołał. W przypadku uczelnianego rzecznika jest to rektor, natomiast w przypadku rzecznika dyscyplinarnego ministra, jest to minister nadzorujący uczelnię. Rzecznik dyscyplinarny jest związany poleceniami organu, który go powołał. Postępowanie to może zakończyć się postanowieniem o umorzeniu postępowania, odmowie wszczęcia postępowania albo wnioskiem o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego.

Drugim etapem – w przypadku wydania przez rzecznika dyscyplinarnego wniosku o wszczęcie postępowania wyjaśniającego – jest postępowanie dyscyplinarne, które jest dwuinstancyjne.

Należy zaznaczyć, że w sprawach dyscyplinarnych nauczycieli akademickich w pierwszej instancji orzekają uczelniane komisje dyscyplinarne. Jednakże, gdy postępowanie dotyczy rektorów, prorektorów, przewodniczącego lub członka komisji dyscyplinarnej, komisją

dyscyplinarną w pierwszej instancji jest komisja dyscyplinarna powołana przez ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego (komisje dyscyplinarne I instancji).

Komisją drugiej instancji zarówno dla uczelnianych komisji dyscyplinarnych jak i komisji dyscyplinarnej powołanej przez ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego, jest komisja dyscyplinarna ds. nauczycieli akademickich przy Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego (komisja dyscyplinarna II instancji). Od prawomocnego orzeczenia tej komisji stronom służy odwołanie do Sądu Apelacyjnego w Warszawie – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Od orzeczenia sądu apelacyjnego nie służy skarga kasacyjna.

Zgodnie z art. 140 ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym*, karami dyscyplinarnymi są:

- 1) upomnienie;
- 2) nagana;
- 3) nagana z pozbawieniem prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w uczelniach na okres od trzech miesięcy do pięciu lat;
- 4) pozbawienie prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres od pięciu miesięcy do pięciu lat lub na stałe.

Katalog kar ma charakter zamknięty. Zasadniczo kary dyscyplinarne nakładają komisje dyscyplinarne. Karę upomnienia za przewinienia dyscyplinarne mniejszej wagi może nałożyć rektor po uprzednim wysłuchaniu nauczyciela akademickiego. Nauczyciel akademicki ukarany przez rektora karą upomnienia może wnieść odwołanie do uczelnianej komisji dyscyplinarnej do spraw nauczycieli akademickich. Odwołanie wnosi się w terminie czternastu dni od dnia doręczenia zawiadomienia o ukaraniu. W takim przypadku uczelniana komisja dyscyplinarna nie może wymierzyć kary surowszej.

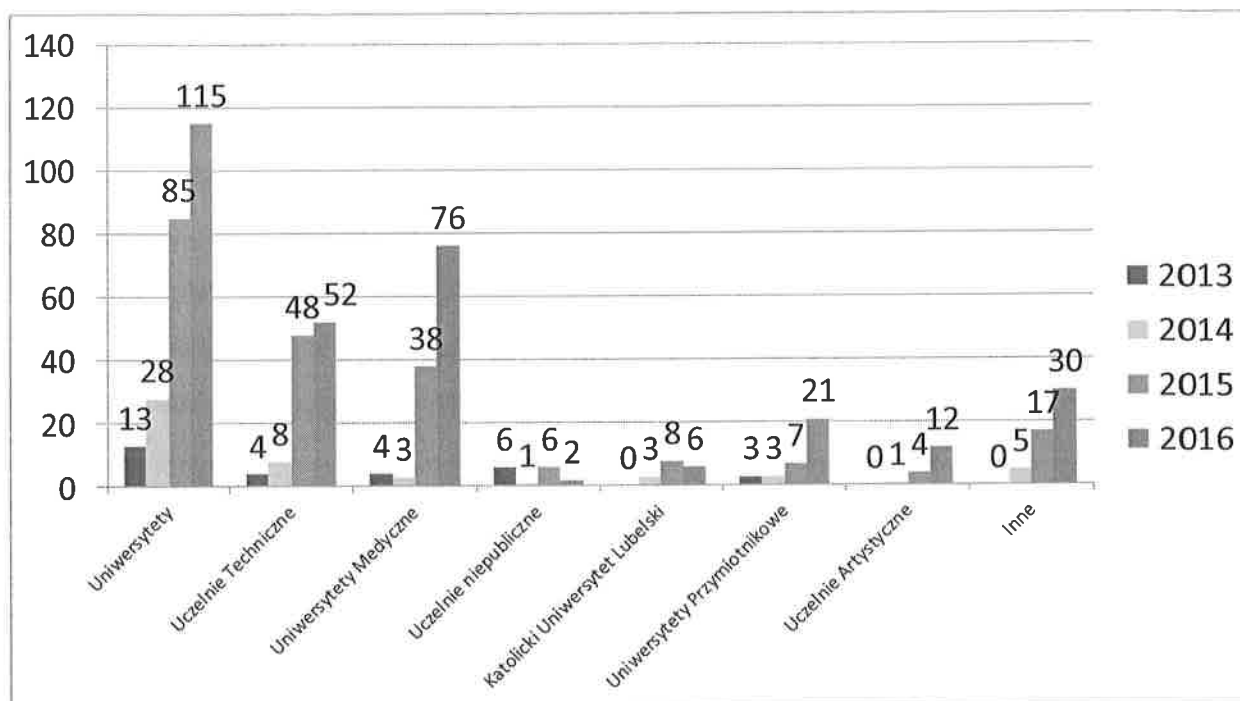
Odpis prawomocnego orzeczenia kary dyscyplinarnej z uzasadnieniem dołącza się do akt osobowych nauczyciela akademickiego.

W dniu 21 września 2016 r. zostało wydane nowe *rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego o zintegrowanym systemie informacji i szkolnictwie wyższym POL-on*. Przedmiotowe rozporządzenie w części dotyczącej odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli akademickich dokonało systemowej zmiany w sposobie publikacji prawomocnych orzeczeń dyscyplinarnych nauczycieli akademickich. W dotychczasowym stanie prawnym przepis art. 140 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – *Prawo o szkolnictwie wyższym* stanowił, że orzeczone nauczycielom akademickim prawomocne kary dyscyplinarne kary pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego były ogłaszane w dzienniku urzędowym wydawanym przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego. Po zmianie wskazanej ustawy,

informacje o ww. orzeczonych prawomocnych karach dyscyplinarnych – oraz dodatkowo informacje o karach dyscyplinarnych nagany z pozbawieniem prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w uczelniach – podlegają umieszczeniu w zintegrowanym systemie informacji o nauce i szkolnictwie wyższym POL-on. Zgodnie z § 5 przedmiotowego rozporządzenia, informacje o karach dyscyplinarnych wprowadzane są przez rektora uczelni, w której orzeczono karę dyscyplinarną. Niemniej, § 9 ust. 2 stanowi, że **jeżeli w dniu uprawomocnienia się orzeczenia kary dyscyplinarnej, o której mowa w art. 140 ust. 1 pkt 3 i 4 ustawy, nauczyciel akademicki nie jest zatrudniony w uczelni, w której zostało wszczęte postępowanie dyscyplinarne, dane, o których mowa w § 5, wprowadza do wykazu minister niezwłocznie po powzięciu informacji o uprawomocnieniu się orzeczenia tej kary.** Zgodnie z art. 144 ust. 6 ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym*, kary dyscyplinarne nagany z pozbawianiem prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w uczelniach na okres od trzech miesięcy do pięciu lat oraz kary pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego – z wyłączeniem kary orzeczonej na stałe – **po upływie pięciu lat od dnia doręczenia nauczycielowi akademickiego prawomocnego orzeczenia o ukaraniu podlegają zatarciu**, a tym samym podlegają usunięciu z systemu POL-on.

Reasumując, zgodnie z § 5 w zw. z § 9 ust. 2 i 3 *rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 21 września 2016 r. w sprawie ogólnopolskiego wykazu nauczycieli akademickich i pracowników naukowych*, jeżeli w dniu uprawomocnienia się orzeczenia kary dyscyplinarnej, o której mowa w art. 140 ust. 1 pkt 3 i 4 ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym*, nauczyciel akademicki nie jest zatrudniony w uczelni, w której zostało wszczęte postępowanie dyscyplinarne, to Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego:

- wprowadza do wykazu dane, o których mowa w § 5 ww. rozporządzenia (tj. datę wydania oraz uprawomocnienia się orzeczenia kary dyscyplinarnej, o której mowa w art. 140 ust. 1 pkt 3 i 4 ww. ustawy; nazwę komisji dyscyplinarnej, która wydała orzeczenie; rodzaj i wymiar orzeczonej kary dyscyplinarnej), oraz
- usuwa z wykazu dane, o których mowa w § 5 ww. rozporządzenia, niezwłocznie po powzięciu informacji o zatarciu kary dyscyplinarnej, o której mowa w art. 140 ust. 1 pkt 3 i 4 ww. ustawy, albo o uchyleniu prawomocnego orzeczenia tej kary.



Rys. uczelnie, w których toczyły się postępowania dyscyplinarne. Źródło: dane własne na podstawie zawiadomień przesyłanych przez uczelnie

Rzeczników dyscyplinarnych w uczelni powołuje rektor spośród nauczycieli akademickich posiadających co najmniej stopień naukowy doktora habilitowanego. Przepisy nie określają maksymalnej liczby rzeczników dyscyplinarnych w uczelni.

W praktyce powoływany jest jeden albo dwóch rzeczników dyscyplinarnych. Kadencja rzeczników dyscyplinarnych powoływanych przez rektora trwa cztery lata i rozpoczyna się z dniem 1 stycznia roku następującego po roku, w którym rozpoczęła się kadencja organów uczelni.

Szesnastu Rzeczników Dyscyplinarnych Ministra powoływanych jest przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego, spośród nauczycieli akademickich, z których:

- 1) ośmiu reprezentuje po jednym z obszarów wiedzy określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. *o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki* i posiada co najmniej stopień naukowy doktora habilitowanego;
- 2) ośmiu posiada co najmniej stopień doktora nauk prawnych.

Kadencja rzeczników dyscyplinarnych powoływanych przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego trwa cztery lata i rozpoczyna się w dniu 1 stycznia.

Minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego poleca rzecznikom dyscyplinarnym ministra powołanym przez ministra wszczęcie postępowania wyjaśniającego w przypadku powzięcia wiadomości o przewinieniu dyscyplinarnym zarzucanym rektorom, prorektorom, przewodniczącemu uczelnianej komisji dyscyplinarnej oraz przewodniczącemu i członkom komisji dyscyplinarnej powołanej przez ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego i komisji dyscyplinarnej przy Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Rzecznicy dyscyplinarni powołani przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego tworzą Konwent Rzeczników przy ministrze właściwym do spraw szkolnictwa wyższego. Konwent Rzeczników przejął zadania przypisane do Zespołu do Spraw Dobrych Praktyk Akademickich, który działał od lutego 2011 r. do 27 października 2014 r. na podstawie art. 52 ust. 1 pkt 2 i ust. 4 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o zasadach finansowania nauki w celu wzmocnienia mechanizmów sprzyjających uprawianiu nauki i funkcjonowaniu szkolnictwa wyższego wolnego od nadużyć i nieprawidłowości o charakterze etycznym (niebaldstwa, protekcyjnizmu, stronniczości, fałszerstw i oszustw).

Do zadań Konwentu Rzeczników należy:

- 1) formułowanie opinii i wniosków w sprawach niebędących przedmiotem postępowania dyscyplinarnego, dotyczących dobrych praktyk w nauce i pracy akademickiej, w tym w sprawach kierowanych do ministra właściwego do spraw nauki i ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego;
- 2) formułowanie opinii w sprawach szczególnie skomplikowanych wynikających z prowadzonych postępowań, na wniosek uczelnianych komisji dyscyplinarnych, z wyłączeniem spraw zastrzeżonych dla komisji do spraw etyki w nauce przy Polskiej Akademii Nauk;
- 3) inicjowanie prac nad projektami określającymi zasady dobrych praktyk w nauce i szkolnictwie wyższym.

Posiedzenia Konwentu odbywają się w miarę potrzeb, nie rzadziej jednak niż 10 razy w roku. Natomiast pierwsze posiedzenie Konwentu, po rozpoczęciu kadencji rzeczników dyscyplinarnych, zwołuje minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego. Na pierwszym posiedzeniu Konwentu albo w przypadku zaprzestania pełnienia funkcji przez dotychczasowego przewodniczącego Konwentu członkowie Konwentu wybierają ze swego

grona przewodniczącego Konwentu. Przewodniczący reprezentuje Konwent i kieruje jego pracami, w tym w szczególności:

- 1) ustala projekt porządku obrad;
- 2) ustala terminy posiedzeń Konwentu i zawiadamia o nich członków Konwentu;
- 3) przewodniczy obradom Konwentu;
- 4) wyznacza członków Konwentu do sporządzania opinii i wniosków w opisanych wcześniej sprawach.

Konwent działa na posiedzeniach, których powinno być w roku nie mniej niż dziesięć.

W przypadku nieobecności przewodniczącego Konwentu obradom Konwentu przewodniczy wyznaczony przez niego członek Konwentu.

Przyjętą przez Konwent Rzeczników opinię lub przyjęty wniosek przewodniczący Konwentu przekazuje odpowiednio ministrowi właściwemu do spraw szkolnictwa wyższego albo ministrowi właściwemu do spraw nauki albo uczelnianej komisji dyscyplinarnej, albo innym podmiotom zainteresowanym uzyskaniem opinii Konwentu.

Obsługę prac Konwentu zapewnia urząd obsługujący ministra. Zarówno komisje dyscyplinarne ds. nauczycieli akademickich I instancji, jak i komisja dyscyplinarna II instancji są niezależne w zakresie orzekania (art. 143 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym*). Przepisy nie przewidują możliwości jakiegokolwiek ingerencji rektora uczelni i ministra w postępowanie dyscyplinarne prowadzone wobec nauczycieli akademickich. To oznacza, że nadzorowi rektora i ministra nie podlega działalność organów dyscyplinarnych jakimi są: rzecznik dyscyplinarny i komisje dyscyplinarne ds. nauczycieli akademickich.

Liczba i tryb wyboru członków oraz przewodniczącego uczelnianej komisji dyscyplinarnej uregulowana jest w statucie uczelni, która jest autonomiczna we wszystkich obszarach swojego działania na zasadach określonych w ustawie, a organy administracji rządowej i organy samorządu terytorialnego mogą wobec nich podejmować działania jedynie w sprawach przewidzianych w ustawach (art. 4 ust. 1 i 5 ww. ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym*). Obsługę administracyjną (techniczną i biurową) uczelnianej komisji dyscyplinarnej wykonują pracownicy uczelni wyznaczeni przez rektora. Przewodniczący komisji kieruje działalnością komisji i sprawuje nadzór nad jej pracami. Kadencja uczelnianej komisji dyscyplinarnej trwa cztery lata i rozpoczyna się z początkiem kadencji organów uczelni.

Liczba i tryb wyboru członków komisji dyscyplinarnej powołanej przez ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego określona jest w art. 142a ust. 3 ww. ustawy – *Prawo*

o szkolnictwie wyższym. Minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego powołuje 16 członków Komisji. Kadencja Komisji Dyscyplinarnej Ministra trwa 4 lata i rozpoczyna się 1 stycznia. Każdorazowo (co 4 lata), po rozpoczęciu kolejnej kadencji członków ww. Komisji powoływanych przez Ministra, Komisja będzie konstituowała się na nowo.

Liczba i tryb wyboru członków oraz przewodniczącego komisji dyscyplinarnej ds. nauczycieli akademickich przy Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego określona jest w regulaminie Rady Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Wyboru dokonuje sama Rada Główna Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Kadencja tej komisji również trwa 4 lata i rozpoczyna się 1 stycznia.

Obsługę prac komisji dyscyplinarnej ministra oraz komisji dyscyplinarnej przy Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego zapewniają komórki organizacyjne urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego.

Ww. komisje dyscyplinarne działają na podstawie ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym, rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 17 października 2014 r. w sprawie szczegółowego trybu postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego prowadzonego wobec nauczycieli akademickich oraz sposobu wykonywania i zatarcia kar dyscyplinarnych* oraz odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu postępowania karnego, z wyłączeniem art. 82 kpk.

Komisje dyscyplinarne I instancji orzekają w następujących składach:

- w składzie 3 członków, gdy Rzecznik Dyscyplinarny Ministra wniósł o zastosowanie kary: upomnienia lub nagany lub nagany z pozbawieniem prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w uczelniach na okres od trzech miesięcy do pięciu bądź;
- w składzie 5 członków, gdy Rzecznik Dyscyplinarny Ministra wniósł o zastosowanie kary pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres od pięciu miesięcy do pięciu lat lub na stałe.

Komisja dyscyplinarna II instancji orzeka:

- w składzie 3 członków, gdy rozpatrywana jest sprawa, w której orzeczono karę: upomnienia lub nagany lub nagany z pozbawieniem prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w uczelniach na okres od trzech miesięcy do pięciu bądź;
- w składzie 5 członków, gdy rozpatrywana jest sprawa, w której orzeczono karę pozbawienia prawa do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego na okres od pięciu miesięcy do pięciu lat lub na stałe.

W składzie orzekającym uczelnianej komisji dyscyplinarnej, jak i komisji dyscyplinarnej przy Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego, co najmniej jeden z członków powinien być studentem. Natomiast w składzie orzekającym komisji dyscyplinarnej powołanej przez ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego oraz komisji dyscyplinarnej przy Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego, co najmniej jeden z członków powinien mieć wyższe wykształcenie prawnicze. Z kolei przewodniczącym składu orzekającego ww. komisji dyscyplinarnych powinien być nauczyciel akademicki posiadający tytuł naukowy lub stopień naukowy nie niższy niż tytuł naukowy lub stopień naukowy obwinionego.

Kontrolę prawidłowości postępowania dyscyplinarnego, w tym ocenę czy doszło do przewlekłości postępowania może dokonać Komisja Dyscyplinarna przy Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego albo Sąd Apelacyjny w Warszawie.

Jak wynika z przeglądu korespondencji wpływającej do Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego na przestrzeni ostatnich kilku lat można wskazać następujące rodzaje przewinień dyscyplinarnych najczęściej popełnianych przez nauczycieli akademickich zatrudnionych w uczelniach:

- 1) przywłaszczenie sobie autorstwa cudzego utworu (plagiat);
- 2) popełnienie tzw. „autoplagiatu”;
- 3) fałszowanie wyników badań naukowych;
- 4) żądanie lub przyjęcie korzyści majątkowej albo osobistej w związku z powoływaniem się na wpływy w uczelni albo na zajmowane stanowisko lub pełnienie funkcji w uczelni;
- 5) nieprawidłowe relacje ze studentami;
- 6) nieprawidłowe relacje z innymi nauczycielami akademickimi, w tym stosowanie mobbingu oraz przemocy wobec innych nauczycieli akademickich;
- 7) niewłaściwe prowadzenie zajęć
- 8) niewykonywanie poleceń służbowych.

Liczba prowadzonych postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych od kilku lat systematycznie wzrasta. W 2016 r. liczba postępowań wyjaśniających i dyscyplinarnych prowadzonych w uczelni wynosiła **314**. W 2015 r. - **175**. W 2014 r. – **52**, a w 2013 r. – **30**.

Część druga

Wynagrodzenia nauczycieli akademickich

I. Uwarunkowania prawne

W aktualnym stanie prawnym zgodnie z art. 151 ust. 4 ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym* to senat uczelni samodzielnie określa środki na wynagrodzenia dla pracowników w ramach środków posiadanych przez uczelnię.

Środki, z których finansowane są wynagrodzenia pracowników uczelni publicznej, pochodzą w głównej mierze ze środków z dotacji, o której mowa w art. 94 ust. 1 pkt 1 ww. ustawy, przeznaczonej na zadania związane z:

- kształceniem studentów studiów stacjonarnych,
- kształceniem uczestników stacjonarnych studiów doktoranckich,
- kształceniem kadr naukowych,
- utrzymaniem uczelni, w tym na remonty (tzw. „dotacji podstawowej”).

Kwota dotacji podstawowej określana jest dla poszczególnych uczelni według jednolitej formuły algorytmicznej podziału dotacji, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 27 marca 2015 r. w sprawie sposobu podziału dotacji z budżetu państwa dla uczelni publicznych i niepublicznych (Dz. U. z 2016 poz. 2016).

Najistotniejszy element formuły algorytmicznego podziału dotacji podstawowej – z punktu widzenia zapewnienia ciągłości funkcjonowania uczelni – stanowi podstawa naliczenia dotacji z roku poprzedniego, która obecnie stanowi 57% podziału dotacji na dany rok, oraz – odpowiedzialne za podział 43% dotacji – składniki obliczane przy uwzględnieniu:

- liczby studentów studiów stacjonarnych z uwzględnieniem wskaźników kosztochłonności tych studiów (składnik studencko-doktorancki);
- liczby nauczycieli akademickich (składnik kadrowy);
- relacji między liczbą kształconych studentów i doktorantów a liczbą kadry naukowo-dydaktycznej (wskaźnik dostępności dydaktycznej);
- liczbę realizowanych przez uczelnie projektów badawczych (składnik badawczy);
- współpracy międzynarodowej (składnik umiędzynarodowienia);
- średnią ważoną kategorię jednostek naukowych w danej uczelni.

Warto wskazać, iż w myśl art. 151 ust. 8 ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym* senat uczelni może przeznaczyć dodatkowe środki na wynagrodzenia, jeśli uczelnia posiada na ten cel środki pochodzące z innych źródeł niż określone w art. 94 ust. 1 tejże ustawy dotacje pochodzące z budżetu państwa. Oznacza to, iż środki na wynagrodzenia, w tym wynikające ze stosunku pracy (wynagrodzenia osobowe wraz z dodatkowym wynagrodzeniem rocznym), są ustalane przez senaty uczelni nie tylko w ramach środków pochodzących z dotacji z budżetu państwa, ale również z przychodów własnych uczelni (pozabudżetowych).

Pośrednio wysokość wynagrodzeń pracowników uczelni publicznych powiązana jest z kwotą bazową, określaną 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 oraz o zmianie niektórych ustaw* (Dz. U. z 2016 r. poz. 966, z późn. zm.). Zgodnie bowiem z art. 151 ust. 1 pkt 1 ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym* wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w uczelni publicznej w poszczególnych grupach pracowników ustanowiona została w relacji do powyższej kwoty bazowej (niezmienianej od 2009 r. – wynoszącej 1.873,84 zł) i nie może być niższa:

- a) w grupie stanowisk profesorów – od 391,8% kwoty bazowej ($391,8\% \times 1.873,84 \text{ zł} = 7.341,70 \text{ zł}$),
- b) 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 261,2% kwoty bazowej ($261,2\% \times 1.873,84 \text{ zł} = 4.894,47 \text{ zł}$),
- c) w grupie stanowisk asystentów, wykładowców, lektorów, instruktorów, asystentów bibliotecznych, asystentów dokumentacji i informacji naukowej oraz w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – od 130,6% kwoty bazowej ($130,6\% \times 1.873,84 \text{ zł} = 2.447,24 \text{ zł}$).

Na podstawie upoważnienia ustawowego zawartego w art. 151 ust. 1 pkt 1 ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym* wydano rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 2 grudnia 2016 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej (Dz. U. z 2016 r. poz. 2063, z późn. zm.) określające m.in. wysokość minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników uczelni publicznych

(w związku ze zmianą upoważnienia ustawowego od 2012 r. minister nie określa już stawek maksymalnych), które uwzględniają coroczny wzrost wynagrodzeń w latach 2013–2015 (łącznie o 30%).

Należy podkreślić, iż zgodnie z art. 18^{3c} § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – *Kodeks pracy*, wynagrodzenie obejmuje wszystkie jego składniki, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

Podobnie w myśl art. 6 ust. 4 i 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o *minimalnym wynagrodzeniu za pracę* (Dz. U. z 2015 poz. 2008) do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale również przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych (z wyjątkiem nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych).

Wobec powyższego wysokość wynagrodzenia zasadniczego w odniesieniu do poszczególnych grup stanowisk w uczelniach publicznych, określona w rozporządzeniu w *sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej* stanowi tylko jeden ze składników wynagrodzenia, jakie mogą być wypłacane pracownikom.

Na wysokość przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego pracownika zatrudnionego w uczelni publicznej wpływają – poza kwotą wynagrodzenia zasadniczego – również inne składniki wynagrodzeń osobowych, takie jak np.: dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny, dodatki specjalne czy nagroda rektora. Należy także podkreślić, że wskazane rozporządzenie ma zastosowanie przy określaniu zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej do czasu objęcia ich układem zbiorowym pracy lub regulaminem wynagradzania.

Warto w tym miejscu dodać, że zgodnie z *rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 2 grudnia 2016 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą*, oprócz wynagrodzenia zasadniczego i wymienionych w kolejnej części świadczeń nauczyciel akademicki otrzymuje także dodatkowe wynagrodzenie za:

- 1) udział w pracach komisji rekrutacyjnej;

- 2) kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi i sprawowanie opieki nad tymi praktykami;
- 3) sprawowanie funkcji promotora w przewodzie doktorskim, opracowanie recenzji i opinii w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym albo w postępowaniu o nadanie tytułu profesora; wynagrodzenie to jest wypłacane zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 30 ust. 3 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. z 2016 r. poz. 882 i późn. zm.);
- 4) opracowanie recenzji lub ocenę dorobku w postępowaniu kwalifikacyjnym poprzedzającym zatrudnienie na stanowisku profesora nadzwyczajnego lub profesora wizytującego osoby nieposiadającej tytułu naukowego profesora, profesora sztuki, stopnia naukowego doktora habilitowanego lub doktora habilitowanego sztuki;
- 5) udział w działalności leczniczej, profilaktycznej i diagnostycznej prowadzonej przez podstawowe jednostki organizacyjne uczelni na kierunku studiów weterynaria;
- 6) nauczycielowi akademickiemu posiadającemu licencję pilota samolotowego, pilota śmigłowcowego, pilota zawodowego I lub II klasy albo licencję mechanika pokładowego oraz członkowi personelu lotniczego przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każde 1000 godzin lotu w wysokości miesięcznego wynagrodzenia obliczonego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

Za pełnienie funkcji kierowniczej w uczelni przysługuje natomiast dodatek funkcyjny.

Wskazane zasady mogą być zmienione, jeżeli w uczelni wydano regulamin wynagradzania albo układ zbiorowy pracy.

II. Poziom wynagrodzeń w uczelniach publicznych nadzorowanych przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego

Według informacji zawartych w sprawozdaniach z wykonania planu rzeczowo-finansowego za 2015 r.⁷ w dziale IV. Zatrudnienie i wynagrodzenia pracowników cywilnych w grupach stanowisk, w uczelniach publicznych nadzorowanych przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego oraz w sześciu niepublicznych uczelniach prowadzonych przez kościoły i związki wyznaniowe, finansowane na podstawie odrębnych przepisów dotyczących

7) Zgodnie z art. 35 ust. 2 ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym* sprawozdania z wykonania planu rzeczowo-finansowego za 2016 r. rektorzy prześlą ministrowi właściwemu do spraw szkolnictwa wyższego do dnia 30 czerwca 2017 r.

uczelnii katolickich w 2015 r. zatrudnienie wynosiło 122.959,8 etatów (w przeliczeniu na pełne etaty, z jednym miejscem po przecinku), z tego 67.071,2 nauczycieli akademickich oraz 55.888,6 pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

Wynagrodzenia ze stosunku pracy (wynagrodzenia osobowe i dodatkowe wynagrodzenia roczne) w 2015 r. wyniosły 8.546.856,8 tys. zł, co w przeliczeniu na jeden etat stanowi przeciętnie miesięcznie 5.792,44 zł.

W grupie profesorów zatrudnienie wyniosło 15.634,4 etatów (w przeliczeniu na pełne etaty, z jednym miejscem po przecinku), a przeciętne miesięczne wynagrodzenie 10.379,55 zł na etat, z tego w uczelniach akademickich 10.629,40 zł na etat, a w grupie profesorów zatrudnionych w uczelniach zawodowych – 7.466,6 zł na etat.

W grupie docentów, adiunktów i starszych wykładowców zatrudnienie w 2015 r. wynosiło 39.473,6 etatów (w przeliczeniu na pełne etaty, z jednym miejscem po przecinku). Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w tej grupie stanowisk ukształtowało się na poziomie 6.508,13 zł, z tego w uczelniach akademickich 6.529,55 zł, a w uczelniach zawodowych – 6.046,07 zł na etat.

W grupie asystentów, wykładowców, lektorów i instruktorów zatrudnienie wyniosło 11.963,2 etatów (w przeliczeniu na pełne etaty, z jednym miejscem po przecinku), a przeciętne miesięczne wynagrodzenie wyniosło 4.001,54 zł, z tego w uczelniach akademickich 3.973,88 zł, a w uczelniach zawodowych – przeciętnie 4.514,18 zł.

W grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnienie wyniosło 55.888,6 etatów (w przeliczeniu na pełne etaty, z jednym miejscem po przecinku), a przeciętne miesięczne wynagrodzenie wyniosło 4.387,10 zł, w tym pracowników wynagradzanych w ramach działalności dydaktycznej – 4.340,52 zł na etat (przy zatrudnieniu na poziomie 49.995,5 etatów).

W 2015 r. uczelnie wypłaciły 97.964,2 tys. zł z tytułu nagród rektora, z tego dla nauczycieli akademickich 75.412,7 tys. zł, a dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – 22.551,5 tys. zł.

W porównaniu do 2014 r. zatrudnienie w uczelniach zmalało o 1.713,3 etatów (1,4%), a środki przeznaczone przez uczelnie na wynagrodzenia wynikające ze stosunku pracy (bez pochodnych) wzrosły o 517.661,4 tys. zł, tj. o 3,51%⁸⁾. Wzrost ten wynika głównie z realizacji trzeciego etapu podwyżek wynagrodzeń dla pracowników uczelni publicznych.

⁸⁾ Różnica wzrostu wynagrodzeń wykazana w dziale IV sprawozdania ze wzrostem wynagrodzeń wykazanym w dziale I wynika z zakresu danych ujmowanych w obu działach. W dziale IV prócz wynagrodzeń ujmowanych w dziale I ujmowane są m.in. wynagrodzenia osób zatrudnionych w domach i stołówkach studenckich w ramach funduszu pomocy materialnej dla studentów i doktorantów.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie wzrosło o 7,9%, w tym najwięcej wynagrodzenia wzrosły w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, tj. o 8,6%.

III. Inne uprawnienia o charakterze finansowym

1) Dodatek za staż pracy

Pracownikowi uczelni publicznej, w tym nauczycielom akademickim przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku pracy, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego. (art. 154 ust. 3)

2) Nagroda jubileuszowa

Pracownicy uczelni publicznej, w tym nauczyciele akademicy, mają prawo do nagród jubileuszowych, z tytułu wieloletniej pracy, w wysokości:

- a) za 20 lat pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego;
- b) za 25 lat pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego;
- c) za 30 lat pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego;
- d) za 35 lat pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego;
- e) za 40 lat pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego;
- f) za 45 lat pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.

3) Nagrody rektora

Nauczyciele akademicy mogą otrzymywać za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne albo za całokształt dorobku nagrody rektora, zasady przyznawania tych nagród określa regulamin wydany przez senat uczelni.

4) Nagrody Ministra nadzorującego uczelnię

Nauczyciele akademicy mogą otrzymywać za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne albo za całokształt dorobku także nagrody ministra nadzorującego uczelnię, w której są zatrudnieni.

Nagrody przyznawane są corocznie, a ich liczba i maksymalna wysokość określone zostały w *rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 6 września 2016 r. w sprawie nagród ministra dla nauczycieli akademickich* (Dz. U. poz. 1462). Liczby i wysokości nagród poszczególnych kategorii kształtują się następująco:

- 1) nagrody za osiągnięcia naukowe:
 - a) I stopnia, – w wysokości do trzynastokrotności minimalnej stawki wynagrodzenia profesora zwyczajnego, zwanej dalej „stawką”, (tj. 70.070 zł) każda – w liczbie do 16,
 - b) II stopnia, o których mowa w § 2 ust. 1 pkt 2 – w wysokości do dziewięciokrotności stawki każda (tj. 48.510 zł) – w liczbie do 16;

- 2) nagrody za osiągnięcia dydaktyczne indywidualne i zespołowe – w wysokości do ośmiokrotności stawki każda (tj. 43.120 zł), w liczbie do 8;
- 3) nagrody za osiągnięcia organizacyjne:
 - a) I stopnia – w wysokości do trzynastokrotności stawki każda (tj. 70.070 zł) – bez limitu liczby nagród,
 - b) II stopnia – w wysokości do ośmiokrotności stawki każda (tj. 43.120 zł) – bez limitu liczby nagród;
- 4) całokształt dorobku – w wysokości do piętnastokrotności stawki każda (tj. 80.850 zł) , w liczbie do 10.
- 5) Uprawnienie do korzystania z ulgowych przejazdów publicznymi środkami transportu zbiorowego**

Na podstawie art. 4 ust. 7 ustawy z dnia 20 czerwca 1992 r. *o uprawnieniach do ulgowych przejazdów środkami publicznego transportu zbiorowego* (t. j. Dz. U. z 2012 r. poz. 1138, z późn. zm.) nauczyciele akademicy uprawnieni są do korzystania z ulgi 33% przy przejazdach środkami publicznego transportu zbiorowego autobusowego w komunikacji zwykłej oraz kolejowego w pociągach osobowych, na podstawie biletów jednorazowych lub miesięcznych imiennych.

Część trzecia

Zintegrowany System Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym "POL-on"

Podobnie jak w roku ubiegłym, podstawowym źródłem informacji o zatrudnieniu i uprawnieniach posiadanych przez nauczycieli akademickich jest Zintegrowany System Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym "POL-on". To z tego właśnie systemu przekazywane są dane do analiz statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego, do naliczenia dotacji podstawowej, ale także do oceny parametrycznej jednostek naukowych. Zasady tworzenia i funkcjonowania Zintegrowanego Systemu Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym "POL-on" w części dotyczącej informacji o nauczycielach akademickich regulują przepisy art. 34a i art. 129a ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym* oraz rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 21 września 2016 r. w sprawie ogólnopolskiego wykazu nauczycieli akademickich i pracowników naukowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 1577).

Zgodnie z przywołanym art. 34a ustawy minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego prowadzi System Informacji o Szkolnictwie Wyższym w ramach Zintegrowanego Systemu Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym "POL-on", obejmujący dane, o których mowa w następujących przepisach ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym*: art. 35 ust. 1 i 2 oraz ust. 3 pkt 2 i 3 oraz art. 100 ust. 3, repozytorium, o którym mowa w art. 167b ust. 1, wykazy, o których mowa w art. 129a, art. 170c i art. 201a, a także dane, o których mowa w art. 31a ust. 1 i art. 31b ust. 1 oraz bazę, o której mowa w art. 31d ust. 1 ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki.

W ramach systemu POL-on, zgodnie z art. 129a minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego prowadzi ogólnopolski wykaz nauczycieli akademickich i pracowników naukowych, w którym zamieszcza się następujące dane dotyczące nauczyciela akademickiego lub pracownika naukowego:

- 1) imiona i nazwisko;
- 2) numer PESEL, a w przypadku jego braku – numer dokumentu potwierdzającego tożsamość oraz kraj wydania dokumentu tożsamości;
- 3) kraj pochodzenia w przypadku cudzoziemców;
- 4) rok urodzenia;
- 5) płeć;
- 6) tytuł zawodowy, stopień naukowy lub tytuł naukowy;

- 7) informacje o uprawnieniach równoważnych z uprawnieniami doktora habilitowanego nabytych na podstawie art. 21a ustawy o *stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki*;
- 8) informacje o prawomocnym orzeczeniu kary dyscyplinarnej zakazu wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego lub pełnienia funkcji kierowniczej w uczelni;
- 9) informacje o podstawowym miejscu pracy i miejscu dodatkowego zatrudnienia;
- 10) informacje o zaliczeniu do minimum kadrowego.

Wymienione dane wprowadzają do Systemu POL-on rektorzy uczelni, dyrektorzy instytutów naukowych i pomocniczych jednostek naukowych Polskiej Akademii Nauk, dyrektorzy instytutów badawczych, dyrektor Centrum Medycznego Kształcenia Podyplomowego, dyrektorzy państwowych jednostek organizacyjnych podległych Ministrowi Sprawiedliwości, prowadzących działalność naukową i badawczo-rozwojową oraz dyrektorzy międzynarodowych instytutów naukowych utworzonych na podstawie odrębnych przepisów, działających na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Dostęp do danych zawartych w wykazie przysługuje:

- 1) właściwym ministrom wskazanym w art. 33 ust. 2 ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym*, organom Centralnej Komisji do Spraw Stopni i Tytułów, Komitetowi Ewaluacji Jednostek Naukowych, Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Polskiej Komisji Akredytacyjnej;
- 2) rektorom uczelni, Prezesowi Polskiej Akademii Nauk, dyrektorom instytutów naukowych i pomocniczych jednostek naukowych Polskiej Akademii Nauk, dyrektorom instytutów badawczych, dyrektorowi Centrum Medycznego Kształcenia Podyplomowego, dyrektorom państwowych jednostek organizacyjnych podległych Ministrowi Sprawiedliwości, prowadzących działalność naukową i badawczo-rozwojową, oraz dyrektorom międzynarodowych instytutów naukowych utworzonych na podstawie odrębnych przepisów, działających na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej – w zakresie danych dotyczących nauczycieli akademickich i pracowników naukowych zatrudnionych w kierowanych przez nich jednostkach.

Zgodnie natomiast z § 7 przywołanego rozporządzenia kierownik jednostki w terminie 14 dni od dnia:

- 1) zatrudnienia nauczyciela akademickiego lub pracownika naukowego – wprowadza dane do wykazu;

- 2) zmiany danych dotyczących nauczyciela akademickiego lub pracownika naukowego lub uzyskania informacji o zmianie danych – aktualizuje dane w wykazie;
- 3) ustania zatrudnienia nauczyciela akademickiego lub pracownika naukowego – oznacza dane w wykazie jako archiwalne.

Natomiast dane oznaczone jako archiwalne przechowuje się w wykazie przez 10 lat, liczone od roku następującego po roku, w którym nastąpiło oznaczenie danych w wykazie jako archiwalne. Po upływie tego okresu jednostka niezwłocznie usuwa dane archiwalne z wykazu.

Dane dostępne w systemie POL-on wykorzystywane są, między innymi, do weryfikacji: informacji o spełnianiu warunków do prowadzenia kierunku studiów, określonych w ustawie – *Prawo o szkolnictwie wyższym* oraz rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 26 września 2016 r. w sprawie warunków prowadzenia studiów (Dz. U. z 2016 r. poz. 1596), wypełnienia warunku uzyskania zgody na dodatkowe zatrudnienie, o której mowa w art. 129 ustawy, prawidłowości złożenia oświadczenia, o którym mowa w art. 112a ustawy oraz prowadzenia statystyki publicznej, o której mowa w ustawie z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1068, z późn. zm.).

Jak wynika z powyższego umieszczenie informacji o zatrudnieniu nauczyciela akademickiego w Systemie POL-on nie jest tożsame z zatrudnieniem tego pracownika w uczelni, lecz jest skutkiem zawarcia stosunku pracy i jego odwzorowaniem, tj. zawarcie stosunku pracy z nauczycielem akademickim, a także dokonanie zmian warunków zatrudnienia objętych Systemem POL-on oznacza pojawienie się po stronie uczelni obowiązku umieszczenia lub aktualizacji określonych danych o pracowniku w Systemie POL-on. Dokonując lub weryfikując dane o warunkach zatrudnienia (np. o podstawowym miejscu pracy, zgodzie na zaliczenie do minimum kadrowego) pracodawca musi zweryfikować dane umieszczone już wcześniej w tym systemie, a dotyczące także innych stosunków pracy tego pracownika, a zatem także umieszczonych tam przez innych pracodawców.

Niezależnie od powyższego, informacje zawarte w Systemie POL-on są wykorzystywane i weryfikowane w ramach działalności operacyjnej prowadzonej zarówno przez ministerstwa nadzorujące uczelnie, jak i Polską Komisję Akredytacyjną oraz Centralną Komisję do Spraw

Stopni i Tytułów. Powyższe wynika z faktu, że w świetle art. 77 § 4 *Kodeksu postępowania administracyjnego* organy administracji publicznej wykonując określone ustawowo zadania wykorzystują w ramach prowadzonych postępowań znane sobie fakty informując o tym stronę postępowania (tj. np. rektora uczelni lub kierownika jednostki naukowej).

Należy także podkreślić, że zgodnie z art. 34a ust. 4 ustawy – *Prawo o szkolnictwie wyższym* rektor uczelni corocznie składa w Systemie POL-on oświadczenie potwierdzające, że dane wprowadzone przez niego do Systemu POL-on, są zgodne ze stanem faktycznym. Tym samym należy uznać, że weryfikacja prawdziwości danych zawartych w Systemie POL-on (także dotyczących informacji o pracowniku i warunkach jego zatrudnienia) nie tylko jest dopuszczalna, ale należy do obowiązków rektora, jako warunku złożenia oświadczenia o zgodności danych zawartych w Systemie POL-on ze stanem faktycznym.

Obecnie System POL-on jest najistotniejszym, obok sprawozdawczości publicznej gromadzonej i przetwarzanej przez Główny Urząd Statystyczny, źródłem danych o szkolnictwie wyższym, studentach i pracownikach uczelni.

IIIb. Informacja o prawach i postępowaniach dyscyplinarnych pracowników naukowych Polskiej Akademii Nauk oraz instytutów badawczych

Część pierwsza

Pragmatyka pracownicza

Sprawy dotyczące stosunków pracy pracowników naukowych zatrudnionych w jednostkach naukowych polskiej Akademii Nauk oraz w instytutach badawczych, w tym form i sposobu nawiązania i ustania stosunku pracy, ocen okresowych oraz zasad prowadzenia postępowań dyscyplinarnych określają następujące przepisy:

- 1) ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. z 2016 r. poz. 572, z późn. zm.)
- 2) ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz. U. z 2016 r. poz. 371, z późn. zm.)

Należy jednak zaznaczyć, że ww. regulacje nie są regulacjami zupełnymi, bowiem do spraw dotyczących stosunków pracy, a nieuregulowanych w powyższych ustawach zastosowanie mają przepisy *ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy* (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn. zm.), natomiast do postępowań dyscyplinarnych - *ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks postępowania karnego* (t. j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1749, z późn. zm.).

W powyższych przepisach reguluje się w szczególności sprawy wynikające ze specyfiki funkcjonowania instytutów naukowych Polskiej Akademii Nauk oraz instytutów badawczych, a mające istotny wpływ na prawa i obowiązki pracowników naukowych związane bezpośrednio z realizacją zadań jednostek naukowych. **Przepisy te nie uległy zasadniczym zmianom od czasu ich uchwalenia w 2010 r.**

W pozostałym zakresie, w szczególności odnoszącym się do uprawnień związanych z rodzicielstwem, nawiązywaniem i rozwiązywaniem stosunków pracy na podstawie umów o pracę, organizacją pracy, a także nadzorem i kontrolą nad przestrzeganiem prawa pracy stosuje się przepisy *Kodeksu pracy*.

Ponadto, ustawy te nie regulują samodzielnie kwestii związanych z ubezpieczeniem zdrowotnym, uprawnieniami rentowymi i emerytalnymi pracowników naukowych PAN i instytutów badawczych, zasad świadczenia pracy przez osoby niepełnosprawne odsyłając w tym zakresie do przepisów powszechnie obowiązujących tj., m.in. *ustaw: z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych* (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 887, z późn. zm.), *z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych* (Dz. U. z 2016 r., poz. 963, z późn. zm.), *z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki*

zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t. j. Dz. U. z 2016 r., poz. 1793, z późn. zm.) oraz z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t. j. Dz. U. z 2016 r. poz. 2046, z późn.zm.).

W przypadku gdy pracownik naukowy jest jednocześnie funkcjonariuszem służb publicznych lub żołnierzem zawodowym – zastosowanie mają do niego także przepisy pragmatyk zawodowych.

Powyższe oznacza, że zakres praw pracowników naukowych określany jest na dwa sposoby: specyficzne prawa ujmują ustawy o Polskiej Akademii Nauk, o instytutach badawczych oraz *Prawo o szkolnictwie wyższym*, pozostałe prawa – przepisy powszechnie obowiązujące.

Przedmiotem niniejszej informacji będą jedynie te prawa i obowiązki, które stanowią specyficzne uprawnienia tej grupy zawodowej.

W zakresie zagadnień regulowanych w odniesieniu do ww. pracowników naukowych w sposób szczególny należy wymienić:

1. Określenie wykazu stanowisk pracy i podstawowych wymagań kwalifikacyjnych dla ich zajmowania;
2. Formy i zasady zatrudnienia, a także podmioty uprawnione do nawiązywania stosunku pracy oraz dokonywania zmian w ich obrębie;
3. Zasady rozwiązywania i stwierdzania wygaśnięcia stosunku pracy;
4. Określenie czasu pracy, w tym zakresy i wymiary poszczególnych obowiązków pracowniczych;
5. Podstawowe miejsce pracy i zgoda na dodatkowe zatrudnienie;
6. Zasady dokonywania okresowych ocen pracy;
7. Rodzaje, wymiary i zasady udzielania urlopów oraz dodatkowe uprawnienia;
8. Odpowiedzialność dyscyplinarną.

I. Pracownicy jednostek naukowych Polskiej Akademii Nauk

Podstawowe warunki zatrudnienia pracowników naukowych na poszczególnych stanowiskach w jednostkach naukowych PAN określają przepisy *ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk*.

W sprawach nieuregulowanych przepisami ustawy do pracowników instytutów naukowych PAN stosuje się przepisy Kodeksu pracy.

Ad. 1. Określenie wykazu stanowisk pracy, podstawowych wymagań kwalifikacyjnych dla ich zajmowania

Zgodnie z *ustawą o PAN*, jednostki naukowe PAN mogą zatrudniać:

- 1) **pracowników naukowych;**
- 2) **pracowników badawczo-technicznych;**
- 3) pracowników bibliotecznych, dokumentacji i informacji naukowej;
- 4) pracowników inżynierskich i technicznych;
- 5) pracowników organizacyjno-ekonomicznych i administracyjnych;
- 6) pracowników na stanowiskach robotniczych i obsługi.

przy czym **pracownicy naukowcy mogą być zatrudniani na stanowiskach:**

- **profesora zwyczajnego;**
- **profesora nadzwyczajnego;**
- **profesora wizytującego;**
- **adiunkta;**
- **asystenta.**

Pracownicy badawczo-techniczni mogą być zatrudniani na stanowiskach:

- **głównego specjalisty do spraw środowiskowej aparatury badawczej**
- **specjalisty.**

Ad. 2. Formy i zasady zatrudnienia, a także podmioty uprawnione do nawiązywania stosunku pracy oraz dokonywania zmian w ich obrębie

Na stanowisku **profesora zwyczajnego** może być zatrudniona osoba, która posiada tytuł naukowy, natomiast na stanowisku **profesora nadzwyczajnego** - osoba posiadająca stopień naukowy doktora habilitowanego, przy czym na podstawie mianowania może być zatrudniona wyłącznie osoba posiadająca tytuł naukowy profesora. W pozostałych przypadkach podstawą nawiązania stosunku pracy jest umowa o pracę.

Na stanowisku **profesora wizytującego** może być zatrudniona osoba, która przebywa na urlopie bezpłatnym w innej jednostce naukowej i posiada stopień naukowy doktora habilitowanego lub tytuł naukowy lub osoba, która na stałe zamieszkuje za granicą i posiada co najmniej stopień naukowy doktora – w obu przypadkach na okres nie dłuższy niż 3 lata.

Na stanowisku **adiunkta** może być zatrudniona osoba, która posiada co najmniej stopień naukowy doktora. Nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony lub na czas określony, niezbędny do wykonania określonego zadania badawczego.

Na stanowisku **asystenta** może być zatrudniona osoba posiadająca tytuł zawodowy magistra lub równorzędny. Nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony lub na czas określony, niezbędny do wykonania określonego zadania badawczego.

Okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta niemającego stopnia naukowego doktora habilitowanego nie może przekroczyć 8 lat, a asystenta niemającego stopnia naukowego doktora - 6 lat. Bieg tych terminów ulega zawieszeniu na czas trwania urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu wychowawczego oraz urlopu dla poratowania zdrowia.

Na stanowiskach **głównego specjalisty do spraw środowiskowej aparatury badawczej oraz specjalisty** może być zatrudniona osoba posiadająca stopień naukowy doktora lub tytuł zawodowy magistra lub równorzędny.

Zatrudnienie pracownika naukowego jest poprzedzone konkursem ogłaszanym na stronie podmiotowej ministra właściwego do spraw nauki w Biuletynie Informacji Publicznej oraz na stronie internetowej Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców przeznaczonym do publikacji ofert pracy naukowców. Sposób i tryb przeprowadzania konkursów na poszczególne stanowiska naukowe ustala rada naukowa instytutu lub dyrektor pomocniczej jednostki naukowej.

Mianowania na stanowisko profesora zwyczajnego i profesora nadzwyczajnego dokonuje Prezes Akademii, na wniosek dyrektora właściwej jednostki naukowej, po uzyskaniu opinii rady naukowej.

Umowę o pracę zawiera dyrektor właściwej jednostki naukowej.

Ad. 3. Zasady rozwiązywania i stwierdzania wygaśnięcia stosunku pracy

Stosunek pracy z mianowanym pracownikiem naukowym może ulec rozwiązaniu w drodze porozumienia stron w każdym czasie.

Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym pracownikiem naukowym, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, może nastąpić w przypadku:

- 1) czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza okres zasiłkowy, a w przypadku stwierdzenia przez uprawnionego lekarza poprawy stanu zdrowia i możliwości powrotu do pracy, jeżeli okres ten przekracza 2 lata;
- 2) wszczęcia postępowania w sprawie likwidacji instytutu naukowego PAN;
- 3) otrzymania przez mianowanego pracownika naukowego, w okresie nie krótszym niż rok, dwóch kolejnych negatywnych ocen okresowych;
- 4) podjęcia dodatkowego zatrudnienia lub prowadzenia działalności gospodarczej bez uzyskania zgody dyrektora instytutu naukowego PAN.

Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym pracownikiem naukowym bez wypowiedzenia może nastąpić w przypadku:

- 1) trwałej utraty zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku, stwierdzonej orzeczeniem lekarza orzecznika w rozumieniu ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, jeżeli nie ma możliwości zatrudnienia pracownika na innym stanowisku, odpowiednim do jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych, albo gdy pracownik odmawia przejścia do innej pracy;
- 2) niedostarczenia w wyznaczonym terminie orzeczenia potwierdzającego zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku, wydanego przez lekarza prowadzącego badania okresowe lub kontrolne;
- 3) dopuszczenia się przez niego:
 - a) czynu określonego w art. 115 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (przywłaszczenie autorstwa albo wprowadzenie w błąd co do autorstwa całości lub części cudzego utworu albo artystycznego wykonania) stwierdzonego prawomocnym wyrokiem sądu,
 - b) stwierdzonego prawomocnym orzeczeniem komisji dyscyplinarnej na podstawie orzeczenia komisji do spraw etyki w nauce:

- przywłaszczenia sobie autorstwa albo wprowadzenia w błąd co do autorstwa całości lub części cudzego utworu albo artystycznego wykonania,
- rozpowszechnienia, bez podania nazwiska lub pseudonimu twórcy, cudzego utworu w wersji oryginalnej albo w postaci opracowania,
- rozpowszechnienia, bez podania nazwiska lub pseudonimu twórcy, cudzego artystycznego wykonania albo publicznego zniekształcenia takiego utworu, artystycznego wykonania, fonogramu, wideogramu lub nadania,
- naruszenia w inny sposób cudzych praw autorskich lub praw pokrewnych,
- fałszowania badań lub wyników badań naukowych,
- innego oszustwa naukowego;

4) skazania prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne.

Stosunek pracy z mianowanym pracownikiem naukowym może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu zgody rady naukowej instytutu.

Stosunek pracy mianowanego pracownika naukowego wygasa z mocy prawa w przypadku:

- 1) stwierdzenia, że mianowanie nastąpiło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów;
- 2) prawomocnego orzeczenia przez sąd utraty praw publicznych;
- 3) prawomocnego orzeczenia sądu karnego w postaci zakazu zajmowania określonego stanowiska, w przypadku gdy orzeczenie to dotyczy wykonywania obowiązków pracownika naukowego;
- 4) upływu trzymiesięcznego okresu nieobecności w pracy z powodu tymczasowego aresztowania;
- 5) odbywania kary pozbawienia wolności lub ograniczenia wolności;
- 6) upływu okresu mianowania;
- 7) śmierci pracownika naukowego.

Ponadto, stosunek pracy mianowanego pracownika naukowego zatrudnionego na stanowisku profesora zwyczajnego lub nadzwyczajnego wygasa z końcem roku, w którym ukończył on 70. rok życia, co stwierdza dyrektor instytutu naukowego PAN.

Organem właściwym do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym pracownikiem naukowym jest Prezes Akademii. Organem właściwym do rozwiązania stosunku pracy zawartego z pracownikiem naukowym PAN na podstawie umowy o pracę jest dyrektor instytutu naukowego PAN.

Ad. 4. Określenie czasu pracy, w tym zakresy i wymiary poszczególnych obowiązków pracowniczych

Do podstawowych obowiązków pracowników naukowych Polskiej Akademii Nauk należy wykonywanie zadań statutowych jednostek naukowych, w szczególności prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych, ogłaszanie i upowszechnianie ich wyników oraz udział w realizacji podjętych przez jednostkę zadań w zakresie kształcenia.

Pracownicy naukowcy PAN mogą prowadzić w zatrudniającej ich jednostce naukowej badania podjęte z własnej inicjatywy za zgodą dyrektora, ale w takim przypadku tym korzystanie przez pracownika z warsztatu badawczego jednostki naukowej nie może kolidować z programem badań naukowych, porządkiem wewnętrznym i możliwościami materialnymi jednostki naukowej.

Ad. 5. Podstawowe miejsce pracy i zgoda na dodatkowe zatrudnienie

Podstawowym miejscem pracy jest instytut naukowy Akademii. Pracownik naukowy PAN może podjąć dodatkowe zatrudnienie w ramach stosunku pracy lub prowadzić działalność gospodarczą za uzyskaniem wcześniejszej zgody dyrektora jednostki naukowej.

Ad. 6. Zasady dokonywania okresowych ocen pracy

Pracownicy naukowcy PAN podlegają ocenom okresowym, dokonywanym przez radę naukową instytutu PAN, obejmującym wyniki ich pracy, nie rzadziej niż raz na 4 lata.

Szczegółowy tryb i częstotliwość dokonywania ocen określa rada naukowa danego instytutu w regulaminie zatwierdzonym przez wiceprezesa Akademii nadzorującego prace Wydziału Pan właściwego ze względu na specjalność naukową instytutu.

Pracownikom naukowym Akademii przysługuje prawo odwołania od oceny ich działalności zawodowej, w szczególności od oceny ich pracy. Odwołanie składa się do wiceprezesa Akademii nadzorującego pracę odpowiedniego Wydziału. Regulamin odwołań ustala Prezes Akademii.

Ad. 7. Rodzaje, wymiary i zasady udzielania urlopów oraz dodatkowe uprawnienia

Pracownicy naukowcy oraz pracownicy badawczo-techniczni mają prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze **36 dni w roku kalendarzowym**.

Pracownik naukowy zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy po przepracowaniu co najmniej 3 lat w instytucie ma prawo do płatnego urlopu dla poratowania zdrowia w wymiarze nieprzekraczającym jednego roku według zasad i trybu określonych w *ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym*.

Zasady wynagradzania pracowników instytutów naukowych PAN określa się w zakładowych układach zbiorowych pracy albo w regulaminach wynagradzania.

W przypadku pracowników pomocniczych jednostek naukowych i innych jednostek organizacyjnych Akademii, warunki wynagradzania oraz tryb przyznawania innych świadczeń związanych z wykonywaną pracą określa *Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 1 marca 2011 r. w sprawie warunków wynagradzania pracowników pomocniczych jednostek naukowych i innych jednostek organizacyjnych Polskiej Akademii Nauk* (Dz. U. z 2014 r. poz. 1488).

Ad. 8 . Odpowiedzialność dyscyplinarna pracowników naukowych i badawczo-technicznych zatrudnionych w jednostkach naukowych Akademii

Pracownicy naukowcy i badawczo-techniczni zatrudnieni w instytutach naukowych PAN ponoszą odpowiedzialność dyscyplinarną za rażące naruszenie obowiązków lub uchybienie godności pracownika nauki.

Karami dyscyplinarnymi, opisanymi w *ustawie o PAN*, są:

- 1) **upomnienie:** karę za przewinienia dyscyplinarne mniejszej wagi nakłada dyrektor po uprzednim wysłuchaniu pracownika naukowego lub badawczo-technicznego. Pracownik naukowy lub badawczo-techniczny ukarany przez dyrektora karą upomnienia może wnieść odwołanie do komisji dyscyplinarnej. Odwołanie wnosi się w terminie 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o ukaraniu. Komisja nie może wymierzyć kary surowszej
- 2) **nagana;**
- 3) **nagana z pozbawieniem prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w instytucie** na okres do 5 lat.

Odpis orzeczenia o udzieleniu kary dyscyplinarnej z uzasadnieniem włącza się do akt osobowych pracownika naukowego lub badawczo-technicznego.

W sprawach dyscyplinarnych pracowników naukowych lub badawczo-technicznych orzekają:

- 1) **w I instancji** - komisja dyscyplinarna w jednostce naukowej w składzie 3 członków, pochodząca z wyboru (tryb wyboru określa statut jednostki) i powoływana na 4-letnią kadencję. Komisje dyscyplinarne są niezależne w zakresie orzekania i rozstrzygają samodzielnie wszelkie zagadnienia faktyczne oraz prawne i nie są związane rozstrzygnięciami innych organów stosujących prawo, z wyjątkiem prawomocnego skazującego wyroku sądu oraz opinii komisji do spraw etyki w nauce;
- 2) **w II instancji** - komisja dyscyplinarna do spraw pracowników naukowych i badawczo-technicznych jednostek naukowych przy Prezesie Akademii działa w składzie 3 członków, przy czym co najmniej jeden z członków powinien posiadać tytuł zawodowy magistra na kierunku prawo, a przewodniczącym składu orzekającego powinien być

pracownik naukowy zatrudniony na stanowisku nie niższym niż obwiniony. Komisję powołuje Prezes Akademii na 4 lata równe kadencji organów Akademii..

Od orzeczenia komisji dyscyplinarnej w I instancji strony mogą się odwołać do komisji dyscyplinarnej przy Prezesie PAN w terminie 14 dni od dnia doręczenia orzeczenia wraz z uzasadnieniem. Od prawomocnego orzeczenia komisji dyscyplinarnej II instancji stronom służy odwołanie do Sądu Apelacyjnego w Warszawie - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Do odwołania stosuje się przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące apelacji. Od orzeczenia Sądu Apelacyjnego nie służy kasacja.

Ponadto, Dyrektor może zawiesić w pełnieniu obowiązków pracownika naukowego lub badawczo-technicznego, przeciwko któremu wszczęto postępowanie karne lub dyscyplinarne, a także w toku postępowania wyjaśniającego, jeżeli ze względu na wagę i wiarygodność przedstawionych zarzutów celowe jest odsunięcie go od wykonywania obowiązków. Pracownik naukowy lub badawczo-techniczny zostaje z mocy prawa zawieszony w pełnieniu obowiązków z dniem jego tymczasowego aresztowania, przy czym zawieszenie w pełnieniu obowiązków nie może trwać dłużej niż 6 miesięcy, chyba że przeciwko pracownikowi naukowemu lub badawczo-technicznemu toczy się nadal postępowanie karne.

Szczegółowy tryb postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego, przebieg postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego, sposób i warunki wzywania i przesłuchiwania obwinionego, świadków i biegłych oraz przeprowadzania innych dowodów, a także sposób wykonywania kar dyscyplinarnych i ich zatarcia, określa *Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 23 września 2010 r. w sprawie szczegółowego trybu i przebiegu postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego wobec pracowników naukowych i badawczo-technicznych zatrudnionych w jednostkach naukowych Polskiej Akademii Nauk.*

Do postępowania dyscyplinarnego wobec pracowników naukowych i badawczo-technicznych w sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się przepisy *Kodeksu postępowania karnego*, z wyłączeniem art. 82.

II. Pracownicy instytutów badawczych

Podstawowe warunki zatrudnienia pracowników naukowych na poszczególnych stanowiskach w instytutach badawczych określają przepisy *ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 o instytutach badawczych*.

W sprawach nieuregulowanych przepisami ustawy do pracowników instytutów badawczych stosuje się przepisy Kodeksu pracy.

Ad. 1. Określenie wykazu stanowisk pracy, podstawowych wymagań kwalifikacyjnych dla ich zajmowania

W instytucie badawczym można zatrudnić pracowników na następujących stanowiskach:

- 1) naukowych;
- 2) badawczo-technicznych;
- 3) inżynieryjno-technicznych;
- 4) administracyjno-ekonomicznych;
- 5) bibliotecznych i pracowników dokumentacji naukowej;
- 6) na stanowiskach robotniczych;
- 7) obsługi i innych.

Pracownikiem naukowym instytutu może być osoba posiadająca wymagane ustawą kwalifikacje naukowe. Pracownikiem naukowym może być osoba zatrudniona na stanowisku:

- 1) profesora zwyczajnego;
- 2) profesora nadzwyczajnego;
- 3) profesora wizytującego;
- 4) adiunkta;
- 5) asystenta.

Pracownikiem badawczo-technicznym jest osoba zatrudniona na stanowisku:

- 1) głównego specjalisty badawczo-technicznego;
- 2) starszego specjalisty badawczo-technicznego;
- 3) specjalisty badawczo-technicznego.

Instytuty prowadzące badania naukowe i prace rozwojowe w sferze związanej z ochroną zdrowia zatrudniają także pracowników wykonujących zawody medyczne. Żołnierze zawodowi oraz funkcjonariusze służb podlegających ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych mogą zostać oddelegowani do pełnienia służby w instytucie badawczym.

Ad. 2. Formy i zasady zatrudnienia, a także podmioty uprawnione do nawiązywania stosunku pracy oraz dokonywania zmian w ich obrębie

Na stanowisku **profesora zwyczajnego** może być zatrudniona osoba posiadająca tytuł naukowy profesora.

Na stanowisku **profesora nadzwyczajnego** może być zatrudniona osoba posiadająca tytuł naukowy profesora, stopień naukowy doktora habilitowanego lub stopień naukowy doktora.

Na stanowisku **profesora wizytującego** może być zatrudniona osoba, która jest pracownikiem innej instytucji, posiada stopień naukowy doktora habilitowanego lub tytuł naukowy profesora, lub na stałe zamieszkuje za granicą i posiada co najmniej stopień naukowy doktora.

Na stanowisku **adiunkta** może być zatrudniona osoba posiadająca stopień naukowy doktora.

Na stanowisku **asystenta** może być zatrudniona osoba posiadająca tytuł zawodowy magistra lub równorzędny.

Stosunek pracy z pracownikami naukowymi nawiązuje się na podstawie umowy o pracę.

Nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony na stanowisku profesora zwyczajnego lub profesora nadzwyczajnego z pracownikiem naukowym posiadającym tytuł naukowy profesora może nastąpić na podstawie mianowania. Mianowania dokonuje dyrektor, natomiast osobę pełniącą funkcję dyrektora na stanowisko profesora mianuje minister nadzorujący instytut.

Zatrudnienie pracownika naukowego jest poprzedzone konkursem, z wyłączeniem:

- a) żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy służb podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych;
- b) zatrudnienia na czas określony pracownika naukowego:
 - skierowanego do pracy na podstawie umowy zawartej z zagraniczną instytucją naukową,
 - na okres realizacji projektu obejmującego badania naukowe lub prace rozwojowe, finansowanego w trybie konkursowym ze środków finansowych na naukę lub środków finansowych pochodzących z Unii Europejskiej lub innych podmiotów przyznających grant,
 - na tym samym stanowisku, jeżeli poprzednia umowa o pracę była zawarta na czas nie krótszy niż trzy lata.

Kryteria i tryb przeprowadzania i ogłaszania konkursu określa statut instytutu badawczego. Ogłoszenie o konkursie zamieszcza się także na stronie podmiotowej ministra właściwego do spraw nauki w Biuletynie Informacji Publicznej oraz na stronie internetowej Komisji

Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców przeznaczonym do publikacji ofert pracy naukowców.

Na **stanowisku badawczo-technicznym** może być zatrudniona osoba posiadająca wykształcenie wyższe. Dodatkowe kwalifikacje na stanowiska badawczo-techniczne ustala dyrektor instytutu badawczego po zasięgnięciu opinii rady naukowej oraz zakładowych organizacji związkowych.

Nabór pracowników badawczo-technicznych na stanowiska przewidziane dla żołnierzy zawodowych oraz funkcjonariuszy służb podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych odbywa się na zasadach określonych w przepisach właściwych dla tych służb.

Ad. 3. Zasady rozwiązywania i stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy

Stosunek pracy z mianowanym pracownikiem naukowym instytutu badawczego może ulec rozwiązaniu w każdym czasie w drodze porozumienia stron.

Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym pracownikiem naukowym instytutu badawczego, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, może nastąpić w przypadku:

- 1) czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza okres zasiłkowy, a w przypadku stwierdzenia przez uprawnionego lekarza poprawy stanu zdrowia i możliwości powrotu do pracy, jeżeli okres ten przekracza 2 lata;
- 2) wszczęcia postępowania w sprawie likwidacji instytutu badawczego;
- 3) otrzymania przez mianowanego pracownika naukowego dwóch kolejnych negatywnych ocen okresowych;
- 4) podjęcia dodatkowego zatrudnienia lub prowadzenia działalności gospodarczej bez uzyskania zgody dyrektora instytutu badawczego.

Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym pracownikiem naukowym instytutu badawczego bez wypowiedzenia może nastąpić w przypadku:

- 1) trwałej utraty zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku, stwierdzonej orzeczeniem lekarza orzecznika, w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, jeżeli nie ma możliwości zatrudnienia pracownika na innym stanowisku, odpowiednim do jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych, albo gdy pracownik odmawia przejścia do takiej pracy;
- 2) niedostarczenia w wyznaczonym terminie orzeczenia potwierdzającego zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku, wydanego przez lekarza prowadzącego badania okresowe lub kontrolne;
- 3) dopuszczenia się przez niego:

- a) czynu określonego w art. 115 *ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych* (przywłaszczenie sobie autorstwa albo wprowadzenia w błąd co do autorstwa całości lub części cudzego utworu albo artystycznego wykonania), stwierdzonego prawomocnym wyrokiem sądu,
- b) stwierdzonego prawomocnym orzeczeniem komisji dyscyplinarnej na podstawie opinii komisji do spraw etyki w nauce, o której mowa w art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk:
- przywłaszczenia sobie autorstwa albo wprowadzenia w błąd co do autorstwa całości lub części cudzego utworu albo artystycznego wykonania,
 - rozpowszechnienia, bez podania nazwiska lub pseudonimu twórcy, cudzego utworu w wersji oryginalnej albo w postaci opracowania,
 - rozpowszechnienia, bez podania nazwiska lub pseudonimu twórcy, cudzego artystycznego wykonania albo publicznego zniekształcenia takiego utworu, artystycznego wykonania, fonogramu, wideogramu lub nadania,
 - innego sposobu naruszenia cudzych praw autorskich lub praw pokrewnych,
 - fałszowania badań lub wyników badań naukowych,
 - innego oszustwa naukowego;
- 4) skazania prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo.

Stosunek pracy z mianowanym pracownikiem naukowym może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu zgody rady naukowej instytutu badawczego.

Stosunek pracy mianowanego pracownika naukowego wygasza z mocy prawa w przypadku:

- 1) stwierdzenia, że mianowanie nastąpiło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów;
- 2) prawomocnego orzeczenia przez sąd utraty praw publicznych;
- 3) prawomocnego orzeczenia środka karnego w postaci zakazu zajmowania określonego stanowiska, w przypadku gdy orzeczenie to dotyczy wykonywania obowiązków pracownika naukowego;
- 4) upływu trzymiesięcznego okresu nieobecności w pracy z powodu tymczasowego aresztowania;
- 5) odbywania kary pozbawienia wolności lub ograniczenia wolności;
- 6) upływu okresu mianowania;
- 7) śmierci pracownika naukowego.

Stosunek pracy mianowanego pracownika naukowego zatrudnionego na stanowisku profesora zwyczajnego lub profesora nadzwyczajnego wygasa z końcem roku, w którym ukończył on 70. rok życia. Wygaśnięcie stosunku pracy stwierdza dyrektor instytutu badawczego.

Ad. 4. Określenie czasu pracy, w tym zakresy i wymiary poszczególnych obowiązków pracowniczych

Podstawowym obowiązkiem pracownika naukowego jest realizacja celów i zadań instytutu badawczego, w tym prowadzenie działalności naukowej i rozwojowej.

Podstawowym obowiązkiem pracownika badawczo-technicznego jest realizacja celów i zadań instytutu badawczego, a w szczególności aktywne współdziałanie w rozwiązywaniu problemów naukowo-technicznych, prowadzenie prac zmierzających do ich praktycznych zastosowań oraz uczestniczenie w ich wdrażaniu i upowszechnianiu, w szczególności poprzez:

- 1) współuczestniczenie w rozwiązywaniu problemów naukowych realizowanych przez instytut;
- 2) przystosowywanie rezultatów badań do potrzeb praktyki;
- 3) prowadzenie prac w dziedzinie projektów, konstrukcji, technologii, organizacji, metod leczniczych i udział³ we wprowadzaniu ich do praktyki;
- 4) prowadzenie prac doświadczalnych;
- 5) prowadzenie prac związanych z ochroną własności przemysłowej, praw autorskich i wynalazczości;
- 6) uczestniczenie w pracach organizacyjnych związanych z ww. działalnością.

Ad. 5. Podstawowe miejsce pracy i zgoda na dodatkowe zatrudnienie

Pracownik naukowy instytutu badawczego może wykonywać dodatkowe zatrudnienie w ramach stosunku pracy lub prowadzić działalność gospodarczą po uzyskaniu wcześniejszej zgody dyrektora instytutu badawczego.

Osoby zatrudnione na stanowisku dyrektora instytutu również mogą podejmować dodatkowe zatrudnienie w ramach stosunku pracy lub prowadzić działalność gospodarczą, ale za zgodą ministra nadzorującego.

Ponadto, pracownika naukowego w okresie trwania stosunku pracy obowiązuje zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec instytutu, określony w odrębnej umowie, a wykonywanie przez pracownika naukowego działalności konkurencyjnej stanowi podstawę do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem w instytucie badawczym będącym podstawowym miejscem pracy.

Ad. 6. Zasady dokonywania okresowych ocen pracy

Pracownicy naukowcy i badawczo-techniczni podlegają ocenom okresowym nie rzadziej niż raz na 4 lata. Tryb oceny okresowej określa regulamin ustanowiony przez dyrektora instytutu badawczego.

Ad. 7. Rodzaje, wymiary i zasady udzielania urlopów oraz dodatkowe uprawnienia

Pracownikom naukowym i pracownikom badawczo-technicznym przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 36 dni w ciągu roku.

Ad. 8 . Odpowiedzialność dyscyplinarna pracowników naukowych i badawczo-technicznych zatrudnionych w jednostkach naukowych Akademii

Pracownicy naukowcy i badawczo-techniczni ponoszą odpowiedzialność dyscyplinarną za rażące naruszenie obowiązków lub uchybienie godności pracownika nauki.

Karami dyscyplinarnymi pracownika naukowego i badawczo-technicznego, opisanymi w *ustawie o instytutach badawczych*, są:

- 1) **upomnienie**: karę za przewinienia dyscyplinarne mniejszej wagi nakłada dyrektor po uprzednim wysłuchaniu pracownika naukowego lub badawczo-technicznego. Pracownik naukowy lub badawczo-techniczny ukarany przez dyrektora karą upomnienia może wnieść odwołanie do komisji dyscyplinarnej. Odwołanie wnosi się w terminie 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o ukaraniu. Komisja nie może wymierzyć kary surowszej
- 2) **nagana**;
- 3) **nagana z pozbawieniem prawa do pełnienia funkcji kierowniczych w instytucie badawczym** na okres do 5 lat.

Odpis orzeczenia o udzieleniu kary dyscyplinarnej z uzasadnieniem włącza się do akt osobowych pracownika naukowego lub badawczo-technicznego.

W sprawach dyscyplinarnych pracowników naukowych lub badawczo-technicznych orzekają:

- 1) **w I instancji** - komisja dyscyplinarna w instytucie badawczym w składzie 3 członków pochodzących z wyboru, powoływanych na 4-letnią kadencję.. Tryb wyboru do komisji dyscyplinarnej określa statut instytutu badawczego. Komisje dyscyplinarne są niezależne w zakresie orzekania i rozstrzygają samodzielnie wszelkie zagadnienia faktyczne oraz prawne i nie są związane rozstrzygnięciami innych organów stosujących prawo, z wyjątkiem prawomocnego skazującego wyroku sądu oraz opinii komisji do spraw etyki w nauce;
- 2) **w II instancji** - komisja dyscyplinarna do spraw pracowników naukowych i badawczo-technicznych instytutów badawczych przy Ministrze właściwym do spraw nauki w składzie 3 członków, przy czym co najmniej jeden z członków powinien posiadać tytuł

zawodowy magistra prawa, a przewodniczącym składu orzekającego powinien być pracownik naukowy zatrudniony na stanowisku nie niższym niż obwiniony. Komisję powołuje Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego na 4-letnią kadencję.

Postępowanie dyscyplinarne komisja dyscyplinarna wszczyna na wniosek rzecznika dyscyplinarnego. Rzecznika dyscyplinarnego w instytucie powołuje rada naukowa instytutu badawczego, a rzecznika dyscyplinarnego przy komisji przy Ministrze Nauki i Szkolnictwa Wyższego – tenże minister, spośród pracowników naukowych posiadających co najmniej stopień naukowy doktora habilitowanego.

Od orzeczenia komisji dyscyplinarnej I instancji strony mogą się odwołać do komisji dyscyplinarnej przy Ministrze nauki i Szkolnictwa Wyższego, w terminie 14 dni od dnia doręczenia orzeczenia wraz z uzasadnieniem.

Od prawomocnego orzeczenia komisji dyscyplinarnej II instancji stronom służy odwołanie do Sądu Apelacyjnego w Warszawie - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Do odwołania stosuje się przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące apelacji. Od orzeczenia Sądu Apelacyjnego nie służy skarga kasacyjna.

Dyrektor instytutu badawczego może zawiesić w pełnieniu obowiązków pracownika naukowego lub badawczo-technicznego, przeciwko któremu wszczęto postępowanie karne lub dyscyplinarne, a także w toku postępowania wyjaśniającego, jeżeli ze względu na wagę i wiarygodność przedstawionych zarzutów celowe jest odsunięcie go od wykonywania obowiązków. Pracownik naukowy lub badawczo-techniczny zostaje z mocy prawa zawieszony w pełnieniu obowiązków z dniem jego tymczasowego aresztowania, przy czym zawieszenie w pełnieniu obowiązków nie może trwać dłużej niż 6 miesięcy, chyba że przeciwko pracownikowi naukowemu lub badawczo-technicznemu toczy się nadal postępowanie karne.

Szczegółowy tryb postępowania wyjaśniającego i postępowania dyscyplinarnego, w tym przebieg postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego, możliwość zawieszania i wznawiania postępowania dyscyplinarnego, sposób i warunki wzywania i przesłuchiwania obwinionego, świadków i biegłych oraz przeprowadzania innych dowodów, a także sposób wykonywania kar dyscyplinarnych i ich zatarcia, reguluje *Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 13 października 2010 r. w sprawie postępowania wyjaśniającego i dyscyplinarnego dotyczącego pracowników naukowych i badawczo-technicznych zatrudnionych w instytutach badawczych* (Dz. U. z 2010 r. Nr 197 poz.1312).

Do postępowania dyscyplinarnego wobec pracowników naukowych i badawczo-technicznych w sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się odpowiednio przepisy *Kodeksu postępowania karnego*, z wyłączeniem art. 82 tego kodeksu.

Część druga

Wynagrodzenia pracowników naukowych instytutów naukowych PAN i instytutów badawczych

I. Uwarunkowania prawne

Zgodnie z *ustawą o Polskiej Akademii Nauk* instytuty naukowe PAN prowadzą samodzielną gospodarkę finansową, pokrywając koszty działalności z przydzielonych im środków publicznych na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o zasadach finansowania nauki, a także z innych środków pozyskiwanych przez instytuty.

Zgodnie z *Rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 20 grudnia 2010 r. w sprawie szczegółowego trybu finansowania i gospodarki finansowej Polskiej Akademii Nauk i jej instytutów naukowych* (Dz. U. z 2010 r. Nr 254, poz. 1707) instytut naukowy PAN ustala samodzielnie wysokość środków na wynagrodzenia.

Zgodnie z *ustawą o instytutach badawczych* wielkość środków na wynagrodzenia w danym instytucie badawczym ustala dyrektor w ramach możliwości finansowych instytutu i umieszcza je w rocznym planie finansowym, stanowiącym podstawę gospodarowania środkami finansowymi jednostki. Roczny plan finansowy ustala dyrektor instytutu po zasięgnięciu opinii rady naukowej.

Zasady wynagradzania, zasady określania okresów pracy i innych uprawnień do dodatku za wysługę lat oraz do nagrody jubileuszowej, zasady określania czasu pracy, uprawnienia związane z pracą w warunkach uciążliwych lub szkodliwych, przepisy emerytalne, uprawnienia do odprawy, wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy, czasu choroby lub innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz uprawnienia urlopowe dla pracowników instytutów będących jednocześnie żołnierzami zawodowymi lub funkcjonariuszami służb nadzorowanych przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych określają przepisy właściwe dla tych służb.

W sprawach dotyczących stosunku pracy pracowników instytutów naukowych PAN oraz instytutów badawczych, nieuregulowanych w ww. ustawach, stosuje się przepisy Kodeksu pracy.

Środki, z których finansowane są wynagrodzenia pracowników naukowych i badawczo-technicznych zatrudnionych w instytutach naukowych PAN oraz w instytutach badawczych,

pochodzą w głównej mierze ze środków z dotacji statutowej na utrzymanie potencjału badawczego jednostek naukowych, o której mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1 lit. c ustawy z dnia 30 kwietnia o zasadach finansowania nauki (Dz. U. z 2016 r. poz. 2045, z późn. zm.).

Wysokość dotacji statutowej na utrzymanie potencjału badawczego jednostek naukowych zależy od m.in. od liczby osób, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, zatrudnionych w jednostce naukowej przy prowadzeniu badań naukowych lub prac rozwojowych na podstawie stosunku pracy:

- a) w przypadku jednostek naukowych Polskiej Akademii Nauk - będących pracownikami naukowymi, badawczo-technicznymi, inżynieryjnymi i technicznymi o których mowa w art. 87 pkt 1, 2 i 4 ustawy o Polskiej Akademii Nauk;
- b) w przypadku instytutów badawczych - będących pracownikami naukowymi, badawczo-technicznymi oraz inżynieryjno-technicznymi, o których mowa w art. 39 ust. 1 pkt 1-3 ustawy o instytutach badawczych.

Wyszczególnienie	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ze stosunku pracy w roku 2016
Instytuty - razem	5 579,3
Pracownicy naukowci - razem	6 620,7
<i>Profesor zwyczajny</i>	10 638,3
<i>Profesor nadzwyczajny</i>	7 629,1
<i>Profesor wizytujący</i>	9 447,6
<i>Adiunkt</i>	5 266,0
<i>Asystent</i>	4 122,2
Pracownicy inżynieryjni i techniczni	4 694,1
Pracownicy organizacyjno-ekonomiczni i administracyjni	5 583,2
Pozostali pracownicy	4 059,8

II. Poziom zatrudnienia w instytutach naukowych PAN i instytutach badawczych

Liczba osób w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, zatrudnionych w jednostkach naukowych przy prowadzeniu badań naukowych lub prac rozwojowych na podstawie stosunku pracy, stanowiąca element ustalania dotacji statutowej na utrzymanie potencjału badawczego. Stan na dzień 31 grudnia 2016 r. (uwzględniono pracowników posiadających oświadczenia o zaliczeniu do liczby N)

- instytuty naukowe PAN: 6116 osób;
- instytuty badawcze: 16554 osób.

II. Inne uprawnienia o charakterze finansowym

Zgodnie z *ustawą o PAN*, pracownikom PAN przysługuje dodatek za wysługę lat:

- 1) pracownikom naukowym - w wysokości 3% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 3 latach pracy, wzrastający o 1% w każdym następnym roku, do 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 latach pracy;
- 2) pozostałym pracownikom - w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1% w każdym następnym roku, do 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 latach pracy.

Za wieloletnią pracę pracownikom PAN przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:

- 1) po 20 latach pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego;
- 2) po 25 latach pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego;
- 3) po 30 latach pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego;
- 4) po 35 latach pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego;
- 5) po 40 latach pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego;
- 6) po 45 latach pracy - 400% wynagrodzenia miesięcznego.

Pracownikowi Akademii przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

W *ustawie o instytutach badawczych* brak tego typu regulacji.

z up. Ministra
SEKRETARZ STANU

Aleksander BOBKO