ZNP w PRz NSZZ „Solidarność” w PRz

 Rzeszów, 19.08.2019

**JM Rektor Politechniki Rzeszowskiej**

 **prof. dr hab. inż. Tadeusz Markowski**

*Szanowny Panie Rektorze,*

W związku z pismem Pana Rektora R-075-4-2019 z dnia 17 lipca 2019 r, zgodnie zapisami art. 30  ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tj. Dz. U. z 2019 r. poz. 263) ZNP PRz i NSZZ „Solidarność” PRz przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko w sprawie przedstawionego projektu regulaminu pracy.

Na wstępie należy zaznaczyć, że przedstawiony do uzgodnień projekt regulaminu w znaczącej mierze bazuje na obowiązującym regulaminie pracy, a którego zapisy są niejednokrotnie pozostałością nieobowiązującego (od 1996 r.) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 1974 r. w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i  udzielania zwolnień od pracy[[1]](#footnote-1). Przepis § 5 ust. 1 wspomnianego rozporządzenia posługiwał się sformułowaniem „podstawowy obowiązek pracownika”, które wówczas pojawiało się w zapisach art. 100 Kodeksu Pracy (k.p.). Uchylenie rozporządzenia oraz zmiany k.p., w kontekście groźnej dla pracownika treści art. 52 § 1 pkt 1 k.p. powodują na mocy art. 9 § 2 k.p w zw. z art. 9 § 4 k.p., że słowo „podstawowy” użyte w przedstawionym projekcie regulaminu należy uznać za nieobowiązujące. Szczególnie zamieszczenie katalogu zachowań nagannych z próbą ich kwalifikacji (zawarte w § 47 projektu regulaminu) należy uznać za sprzeczne z orzecznictwem i doktryną, które zgodnie uznają, że przypisanie pracowniczemu przewinieniu charakteru ciężkiego naruszenia musi być konsekwencją oceny rodzaju i stopnia winy konkretnego sprawcy, co spowodowało usunięcie w 1996r. analogicznego katalogu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.. Zwracamy uwagę, że jedynie równoważny akt prawny, czyli ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce[[2]](#footnote-2) (u.p.sz.w.) w art. 115 ust. 1 definiuje katalog „podstawowych obowiązków nauczyciela akademickiego będącego pracownikiem”. Mając powyższe na względzie, jak i pamiętając o uwidocznionej w art. 123 ust. 1 pkt 1 u.p.sz.w. korelacji u.p.sz.w z treścią art. 53 § 1 pkt 1 k.p. projekt regulaminu zgodnie z art. 127 ust. 4 u.p.sz.w. musi jednoznacznie i klarownie ustalić **zasady ustalania zakresów obowiązków nauczycieli akademickich** (n.a.) **dla poszczególnych grup pracowników i rodzajów stanowisk**. Niedopuszczalnym jest powielanie dotychczas obowiązujących w PRz rozproszonych w różnych dokumentach zapisów, które nie tylko, że nie uwzględniają zmian ustawy (np. usunięcie stanowisk wykładowcy i starszego wykładowcy), czy statutu (pojawienie się rad dyscyplin, konwentów profesorów i innych zapisów), ale przypisują niewłaściwie obowiązki poszczególnym stanowiskom. Proponujemy wzorem ustawowego (u.p.sz.w) wymagania dotyczącego przedstawienia katalogu rodzajów zajęć dydaktycznych, przedstawić katalogi czynności dydaktycznych, badawczych (w tym również powiązanych z kształtowaniem polityki badawczej i dydaktycznej uczelni), a także organizacyjnych ściśle powiązanych z dwoma pierwszymi (tworzenie grup badawczych, pozyskiwanie środków na badania, itd.), by następnie wskazać ustawowo wymagane zasady ustalania zakresów obowiązków. Ich klarowne rozdzielenie umożliwi przedstawienie zgodnych z prawem zasad oceny n.a., w których ocena wypełniania podstawowych obowiązków pracownika zatrudnionego na danym stanowisku uwzględni również warunki jakie stworzył pracodawca do ich realizacji. Takie zapisy będą uzasadniać inne zastosowane w regulaminie rozwiązania, np. zaproponowane różnice rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych dla profesorów uczelni posiadających stopień naukowy dr hab. w stosunku do pozostałych profesorów uczelni. Będą jednak przede wszystkim stanowić podstawę świadomego dialogu pracownika z pracodawcą w kwestii zajmowanego stanowiska. Tylko takie podejście, oparte o klarowne zasady, zapewniając wolność zawodu n.a. skutkować może efektami synergii oczekiwanej przez oba podmioty: pracodawcę i pracownika.

W §19 nie został uwzględniony czas pracy bibliotekarzy, których do tej pory czas pracy na stanowisku starszego bibliotekarza, kustosza i starszego kustosza wynosił 36 godzin tygodniowo. Obowiązujące obecnie prawo nie wspomina co prawda nic na temat krótszego wymiaru pracy tej grupy zawodowej na wspomnianych stanowiskach, ale też nie zabrania Panu Rektorowi zastosować takie rozwiązanie w Uczelni. Skoro w poprzednio obowiązującym ładzie prawnym ustawodawca docenił pracę bibliotekarzy ustanawiając od stanowiska starszego bibliotekarza 36 godzinny tygodniowy czas pracy to nie robił tego bezcelowo. Nie widzimy żadnych nowych przesłanek, które wskazywałyby, że należałoby odebrać bibliotekarzom możliwość korzystania z krótszego tygodnia pracy, tym bardziej, że nie powoduje to dezorganizacji pracy biblioteki.

Zgodnie z zapisami u.p.sz.w. projekt zawiera zapisy dotyczące ustalania i rozliczania rocznego wymiaru zająć dydaktycznych. Propozycja odchodzi od dotychczas stosowanych „współczynników obliczeniowych” rozliczania poszczególnych zajęć pozostawiając je jedynie dla zajęć prowadzonych w języku obcym. Analiza przedstawiona przez pracodawcę wskazuje, że w roku akademickim 2017/18 aż 20% n.a. rozliczyło realizację pensum uwzględniając zajęcia prowadzone na studiach niestacjonarnych. Brak zastosowania „współczynników obliczeniowych” w stosunku do studiów niestacjonarnych wprowadza realne zagrożenie braku „godzin” w niektórych zakładach i katedrach, a co za tym idzie groźbę redukcji zatrudnienia wśród n.a. Groźbę tą potęguje tendencja przenoszenia n.a. z grupy badawczo-dydaktycznej do grupy dydaktycznej, którą obowiązuje większy wymiar rocznego obowiązku dydaktycznego. Nadmieniamy, że w skali uczelni współczynnik liczby studentów do liczby n.a. utrzymuje się na poziomie znacznie przewyższającym zalecany przez ministerstwo wskaźnik (równy 13), co niekorzystnie odbija się na poziom otrzymywanej subwencji. Władze uczelni nie przedstawiły także analiz, opartych na realnych danych, które mogłyby potwierdzić obawy o stan finansów Uczelni w przypadku stosowania dotychczas obowiązującego współczynnika obliczeniowego 1,5 przy obliczaniu godzin dydaktycznych na zajęciach prowadzonych na studiach niestacjonarnych. Zajęcia na studiach niestacjonarnych odbywają się głównie z soboty i niedziele. Przypominamy, że praca w niedzielę jest traktowana w sposób szczególny również przez k.p. i według **naszego wspólnego stanowiska musi być rozliczana odmiennie od pracy w pozostałe dni tygodnia**. Jeżeli nie będzie występować zróżnicowanie tej pracy, to będą do niej przymuszani pracownicy o najsłabszej pozycji, co obniży jakość tych zajęć, a dodatkowo mając na względzie przekonania religijne większości pracowników będzie czynnikiem dyskryminującym, łamiącym zapisy konstytucji.

Dodatkowo projekt zawiera zapisy dotyczące rozliczania czynności dydaktycznych w których w stosunku do obecnie obowiązujących zapisów zmieniono liczbę godzin za pracę dla promotora pracy dyplomowej licencjackiej lub inżynierskiej. Prowadzenie tych prac znacznie przewyższa liczbę godzin obecnie rozliczanych w związku z powyższym nie zgadzamy się na takie zmiany.

W części dotyczącej czasu pracy nauczycieli akademickich nie zostało nic wspomniane na temat możliwości ustalenia innego wymiaru pensum dla nauczycieli będących w grupie pracowników dydaktycznych, którzy prowadzą badania naukowe i publikują ich wyniki.

W §42 ust. 4 jest zapisane, że „*Pracownik nie może wnioskować o udzielenie mu urlopu na żądanie, jeśli wniosek taki byłby sprzeczny z zasadami współżycia społecznego*.” Zastanawiające jest, co twórca regulaminu uważa za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Istnieje obawa, że kierownik jednostki może według własnego uznania określać sytuacje, w których pracownik może wnioskować o urlop na żądanie, a przecież nie taka idea przyświecała ustawodawcy przy tworzeniu tego zapisu.

W §46 ust. 1 przy wyszczególnianiu wyróżnień za przejawianie inicjatywy w pracy oraz uzyskanie szczególnych osiągnięć i wyników w pracy nic nie zostało wspomniane na temat dodatków motywacyjnych dla nauczycieli akademickich, o których zamiarze wprowadzenia niejednokrotnie Pan Rektor wspominał.

Analizując zapisy projektu regulaminu w powyższych aspektach należy dodatkowo przywołać konieczność uzupełnienia regulaminu o elementy powiązane z ochroną praw pracownika, a dotyczące właściwego nadzoru i kontroli zapisów regulaminu. Nawet pomijając rolę ministerstw, Państwowej Inspekcji Pracy, czy Państwowej Inspekcji Sanitarnej nie można pominąć roli Społecznej Inspekcji Pracy. SIP w realiach uczelni wyższej to nie tylko sprawa przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, to również szeroko pojęte przestrzeganie wysoko postawionych standardów etycznych, szczególnie ważnych w obszarze nauki i kształcenia na poziomie wyższym.

Przedstawiony projekt zawiera szereg nieścisłości, wymaga całościowego uporządkowania, wyeliminowania powtórzeń. Jest trudny do jednoznacznej oceny bez istnienia nowego regulaminu organizacyjnego, który stanowi uzupełnienie wielu zawartych zapisów. Zwracamy uwagę, że w regulaminie pracy powinien występować jednoznaczny podział obowiązków na dwie podgrupy – związane oraz niezwiązane z organizacją pracy. Jako przykłady wyżej wymienionych uwag mogą stanowić niewłaściwe przypisanie kompetencji kierownikom jednostek organizacyjnych (np. niezgodnych z zapisami statutu), których kompetencje pojawiły się w § 6 przez domniemanie uprawnienia wynikających z § 4, a ich katalog znalazł się w § 22. W związku z powyższym oczekujemy stworzenia nowego regulaminu, który uwzględni wszystkie wskazane przez nas uwagi.

Wysoce niefortunny wydaje się okres, w którym związki zawodowe otrzymały do uzgodnienia projekt regulamin pracy. Władze Uczelni powinny sobie zdawać sprawę, że w okresie urlopowym pracownicy, w tym członkowie związków zawodowych często odpoczywają poza miejscem zamieszkania lub zajmują się sprawami, które odkładają na czas wolny od pracy i w związku z tym podczas „wakacyjnego rozluźnienia” dokładnie nie zapoznają się z przedstawionym do uzgodnienia dokumentem. Projekt ten był niekompletny – nie zawierał wszystkich dokumentów stanowiących zapisy prawa pracy (brak projektów 6 zarządzeń Rektora PRz).

Strona związkowa deklaruje współpracę we właściwym formułowaniu zapisów regulaminu na drodze uzgodnień ze stroną pracodawcy i proponuje spotkanie w tej sprawie 03 września 2019r..

*Z wyrazami szacunku*

Artur Stec

Prezes ZNP w PRz …………………………………………

Bogusław Dołęga

Przewodniczący NSZZ „Solidarność” PRz …………………………………………

Urszula Tobiasz

Sekretarz NSZZ „Solidarność PRz …………………………………………

1. Dz. U. 1974 nr 49 poz. 299 [↑](#footnote-ref-1)
2. Dz. U. 2018 poz 1668 z późń. zm. [↑](#footnote-ref-2)