



KZ 69/2019

Rzeszów, 04 grudnia 2019r.

Sz. P.**Prof. dr hab. inż. Grzegorz Budzik****Prorektor ds. Nauki Politechniki Rzeszowskiej***Szanowny Panie Rektorze,*

W nawiązaniu do Pana prośby dotyczącej przekazania uwag Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w sprawie tworzonego regulaminu oceny nauczycieli akademickich przedstawiamy następujące uwagi:

- jak pisaliśmy w naszym piśmie KZ 53/2019 skierowanym do Pana 26 sierpnia 2019 roku regulamin oceny nauczycieli akademickich musi wziąć pod uwagę akty normatywne wyższego rzędu (Ustawa, Kodeks Pracy) a także akty wewnętrzne PRz (Statut, regulamin pracy czy też szczegółowy zakres obowiązków wskazany przez pracodawcę). Pomimo, że ustawodawca nie przewiduje innego wyniku oceny jak prosta dychotomia – pozytywna lub negatywna, to biorąc pod uwagę preambułę ustawy, określoną ustawowo i konstytucyjnie zasadę wolności prowadzenia badań naukowych i dążenie do poznania prawdy w odniesieniu do podkreślonego znaczenia kształcenia jako jednego z podstawowych zadań uczelni nie można odejść od oceny, jako narzędzia wspomagającego rozwój osobisty i zawodowy nauczycieli. Oznacza to, że **negatywna ocena powinna wynikać z zaistnienia zdarzeń patologicznych**. Fakt ten jest uwypuklony już w ustępie rozpoczynającym art. 128 ustawy, gdzie patologię nieprzestrzegania przepisów o prawie autorskim i prawach pokrewnych, a także o własności przemysłowej postawiono jako wzorcowy element skutkujący negatywną oceną. Ten sam ustęp wskazuje, że **istota oceny musi być ściśle powiązana z wymienionymi w ustawie, a rozwiniętymi w formie realizowanych zadań w regulaminie pracy podstawowymi obowiązkami nauczyciela akademickiego** (art. 151). Wyłączenie zapisu ust. 2 art. 115 wskazuje, że obowiązki organizacyjne¹ nie należą do katalogu obowiązków podstawowych. Skupiając się zatem na obowiązkach powiązanych z realizacją badań, czy kształcenia, prace organizacyjne realizowane przez nauczyciela powinny być jedynie istotnym uzupełnieniem obrazującym rolę jaką on pełni w naszej wspólnocie akademickiej. Jest to szczególnie ważne w przypadku nauczycieli realizujących rozliczne obowiązki funkcyjne, jednak w przypadku pozostałych pracowników nie może być rdzeniem negatywnej oceny. Nie oznacza to, że odmowa lub niewłaściwe realizowanie tych prac nie powinno wywoływać reakcji pracodawcy,

¹ Włączenie w ocenę nauczyciela akademickiego obowiązków organizacyjnych może (w przypadku negatywnej oceny w oparciu o tę przesłankę) prowadzić do kwestionowania przed sądem zasadności zwolnienia z pracy. Ustawodawca przewidział obowiązki organizacyjne (i podnoszenie kompetencji zawodowych) jako pracę, którą pracownik może świadczyć dla uczelni. Np. udział w pracy komisji rekrutacyjnej – dodatkowo płatny, poza godzinami realizacji podstawowych zadań (badawczych i dydaktycznych).

jednak reakcja ta, na mocy obowiązujących przepisów, dotyczy wszystkich pracowników realizujących takie obowiązki, bez wyróżniania grupy nauczycieli;

- ocena wypełniania obowiązków nauczycieli akademickich (n.a.) rozdzielonych dla poszczególnych grup pracowników i rodzajów stanowisk. powinna stanowić trzon regulaminu oceny okresowej. Regulamin pracy PRz jednoznacznie prezentuje te obowiązki. Warto zauważyć, że ich liczba wzrasta z hierarchiczną strukturą stanowisk. Skutkuje to wspólnymi dla wszystkich stanowisk obowiązkami przypisanymi do stanowisk asystenta (lektora dla oceny w obszarze kształcenia), a kolejnymi specyficznymi obowiązkami powiązаныmi z następnymi stanowiskami w danej grupie. Zatem dla każdego stanowiska w danej grupie nauczycieli akademickich, oceniany pracownik powinien wskazać swoje osiągnięcia powiązane z podstawowymi obowiązkami, a także dodatkowo może wskazać inne osiągnięcia, które np. mogą być obowiązkowe dla zatrudnionych na innym stanowisku lub ze względu na swoją specyfikę nie będą ujmowane w katalogu oceny powszechnie stosowanym. Rolą komisji ds. oceny będzie uhonorowanie dodatkowych osiągnięć, szczególnie gdy wpływają one na pogorszenie realizacji podstawowych obowiązków. Mając na względzie taką strukturę oceny warto jako przykład wskazać podstawowe obowiązki w zakresie działalności naukowej asystenta zatrudnionego w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych lub badawczych, a są to²:

1) prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych niezbędnych do własnego rozwoju naukowego i rozwoju zespołu badawczego;

2) dbanie o właściwe, zgodne z ogólnymi oraz przyjętymi w danej dyscyplinie zasadami gromadzenie dorobku naukowego, w szczególności podejmując działania skutkujące publikowaniem rezultatów działalności naukowej oraz upowszechnianiem wyników badań uwzględniając ich wysoką jakość;

3) udział w seminariach naukowych oraz konferencjach naukowych.

Jak już wspomniano obowiązki te są szczególnie ważne dla wszystkich nauczycieli zatrudnionych w tych dwóch grupach, bez względu na zajmowane stanowisko. Zatem każdy nauczyciel akademicki z tych grup powinien wskazać prowadzone w ocenianym okresie badania i prace rozwojowe. Upublicznione w ocenianym okresie efekty prac powinny zgodnie z pkt. 2) wskazywać dla danej/ych dyscyplin/y ich wysoką jakość. Kompetentne do wskazania jakościowych i ilościowych wskaźników oceny tych efektów są rady dyscypliny lub senat w przypadku braku rady w danej dyscyplinie i warto wprowadzić to sprzężenie przez co nastąpi uspoźnienie struktury organizacyjnej uczelni. Dając głos radzie dyscypliny pracodawca musi na siebie wziąć odpowiedzialność za stworzenie warunków doceniania prac multidyscyplinarnych i wykraczających poza zasady ewaluacji dyscyplin, by wprowadzony system nie zagrażał wolności prowadzonych badań. W nawiązaniu do naszej ostatniej opinii zwracamy dodatkowo uwagę, aby umożliwić pracownikowi przedstawienie udokumentowanych dowodów osiągnięć w ocenionym obszarze, które nie zostały uzyskane ze względu na brak warunków stworzonych przez pracodawcę, a koniecznych do ich wypełnienia (np. informacje wydawców o przyjęciu do druku artykułów za które nie została dokonana opłata ze względu na decyzję podjętą przez pracodawcę). Nawiązując do ostatniego przykładu należy zaznaczyć, że np. wraz z informacją o publikacjach, powinna być obowiązkowo podawana informacja o poniesionych przez uczelnię kosztach związanych z tymi publikacjami. Dopiero zestawienie punktów za publikację ze środkami finansowymi, jakie zostały na nie przeznaczone pozwala kompleksowo ocenić efektywność pracownika (w każdej firmie bada się relację nakłady/efekty a nie tylko same efekty). Problemy te są ściśle powiązane z oceną osób pełniących funkcje kierownicze, jednak prowadzonej nie w ramach oceny jako nauczyciele akademicy, aczkolwiek z wynikiem, który będzie ważny

² Ust. 15 § 16 Regulamin pracy Politechniki Rzeszowskiej im. Ignacego Łukasiewicza z dnia 16 września 2019 r.

podczas oceny ich podwładnych będących nauczycielami – do sprawy tej oceny powrócimy, bowiem dobrze funkcjonujący przełożeni zapewniają dobrą kondycję uczelni;
- formułując propozycje oceny należy uwzględnić długość okresu podlegającego ocenie.

Wracając do tematu oceny osób pełniących funkcje kierownicze należy zwrócić uwagę, że w zasadzie kierownicy są poza oceną strukturalnie przygotowaną. Czy odpowiadają za efektywność zdobywania kolejnych szlifów naukowych przez ich podwładnych, czy w zasadzie stają się sędziami, którzy nie dość, że umiejętnie stymulują rozwój karier wybranych, to jeszcze mają narzędzia do mobbingu zadaniowego i dyskryminacji poprzez nieprzyznawanie środków na rozwój, nie wspominając już o nierównomiernej dystrybucji obciążania dydaktyką i innymi obowiązkami. W procesie oceny powinni być rozliczani za oczywiste patologie, stronnictwo, nepotyzm, kominy płacowe etc. Z kierownikiem powinno być, jak z trenerem, który ponosi odpowiedzialność za grę swojego zespołu. Temat powyższy jest szczególnie istotny, bowiem uczelnia powinna być wyposażona w komórki controllingu finansowego, audytu i kontroli wewnętrznej. W dojrzałych organizacjach prowadzone są audyty komórek organizacyjnych (zapewniający lub doradczy), a negatywny audyt dotyka w głównej mierze przełożonych, a nie szeregowych pracowników. Należy zwrócić uwagę, by nie mylić funkcji kierowniczo-organizacyjnych z funkcjami mentora naukowego, gdyż może to doprowadzić do nieefektywności funkcjonowania uczelni. Takie podejście powinno usunąć występujące patologie nepotyzmu i kolesiostwa, ghostwriting'u, plagiatów, nieetycznego oceniania pracy studentów, wzajemnego cytowania, crossowego finansowania publikacji przez "wirtualne" zespoły badawcze, pełnienie faktycznej zależności służbowej przy pozorach braku podległości.

Z wyrazami szacunku,

W imieniu KZ NSZZ „Solidarność”
Politechniki Rzeszowskiej

Bogusław Dołęga