

**Jego Magnificencja**  
**Rektor Politechniki Częstochowskiej**  
**Prof. dr hab. inż. Norbert Sczygiol**

Dotyczy: **Opinia reprezentatywnych związków zawodowych działających w Politechnice Częstochowskiej o projekcie „Kryteriów oraz trybu postępowania podmiotu dokonującego oceny okresowej nauczycieli akademickich za rok 2021”**

***Szanowny Panie Rektorze!***

Zarząd Związku Nauczycielstwa Polskiego w PCz oraz Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” w Politechnice Częstochowskiej uważnie zapoznały się z projektem „Kryteriów oraz trybu postępowania podmiotu dokonującego oceny okresowej nauczycieli akademickich za rok 2021” załączonych do pisma R - 65/11/2020 z dnia 26 listopada 2020 roku. Zaproponowany dokument został upubliczniony w szeregach obu Związków Zawodowych i wywołuje ożywioną dyskusję. Niniejszym przekazujemy opinię dotyczącą tego dokumentu przygotowywaną w trybie przewidzianym w art. 128 ust. 3 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2020 roku poz. 85, z późn. zm.). Poniżej przedstawiamy szczegółową treść postulowanych przez związki zawodowe zmian, poprawek i uzupełnień do poszczególnych zapisów opiniowanego dokumentu wraz z ich uzasadnieniem:

**§3 ust.1**

Proponowany zapis nie uwzględnia braku prawnej możliwości realizowania oceny nauczycieli akademickich w ciągu najbliższego czasu. Brak tej możliwości wynika wprost z zapisów znowelizowanej ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Art. 51b ust.5 pkt 1 jest jednoznaczny: **„W okresie ograniczenia lub zawieszenia funkcjonowania uczelni: 1) nie przeprowadza się ocen okresowych nauczycieli akademickich”**. Zarazem fakt, że w chwili obecnej mamy „okres ograniczenia funkcjonowania uczelni” wynika z Rozporządzenia MNiSW z dnia 16 października 2020 roku w sprawie czasowego ograniczenia funkcjonowania niektórych podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19. Zwracamy uwagę, iż Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce ( art 128, ust.2) i ust.7 (załącznik nr 6) obowiązującego Zarządzenia nr 176/2018 Rektora PCz z dnia 31 grudnia w sprawie kryteriów oceny nauczycieli akademickich za lata 2019 – 2020 jednoznacznie stawiają znak równości pomiędzy „terminem dokonania oceny okresowej”, a końcem okresu ocenianego. Okres oceniany kończy się oceną. Jeżeli nie było przeprowadzonej oceny, to okres oceniany nadal trwa. Zatem nie można zakończyć obecnego okresu ocenianego i przejść do kolejnego okresu przed jego zakończeniem poprzez realizację oceny tego okresu. **W związku z tym kolejna ocena nauczycieli akademickich winna być realizowana w oparciu o Zarządzenie nr 176/2018 Rektora Politechniki Częstochowskiej z dnia 31 grudnia 2018 roku w sprawie kryteriów oceny nauczycieli akademickich za lata 2019 – 2020 już po okresie pandemii**. Zawarte w nim kryteria oceny w najbliższym czasie nie mogą się zmienić. Wynika to wprost z zapisów art.128 ust.3 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce: „Kryteria przedstawia się nauczycielowi akademickiemu przed rozpoczęciem okresu podlegającego ocenie”. Okres oceniany już trwa i może zostać zakończony jedynie przeprowadzeniem oceny.

Przewidziane w art. 51b ust.5 pkt 1 ustawy „nieprzeprowadzanie oceny” nie może być rozumiane jedynie jako brak spotkań komisji ocenających pracowników w okresie pandemii, ale musi być rozumiane jako przesunięcie zakończenia okresu ocenianego. Przesunięcie to wynika z ograniczenia lub zawieszenia funkcjonowania uczelni wyższej. W okresie pandemii wstrzymane zostały wyjazdy zagraniczne, silnie ograniczone zostały wyjazdy i kontakty krajowe, nie organizowano większości konferencji. Tym samym zawieszeniu lub znacznemu ograniczeniu uległa aktywność naukowa i tempo prowadzonych badań. Przesunięcie oceny nauczycieli akademickich na czas po ustaniu pandemii w sposób oczywisty pozwala na (choćby częściowe) nadrobienie tych

zaległości i wypełnienie postawionych kryteriów.

Należy ponadto zwrócić uwagę na, że przeprowadzenie oceny bezpośrednio po okresie pandemii po oddzieleniu o wiele miesięcy końca okresu ocenianego określonego terminem dokonania oceny okresowej od terminu, w którym komisje rzeczywiście ocenią nauczycieli akademickich spowoduje brak możliwości wypełnienia wymagań wynikających z art. 255. ust.2 i 3 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce ((Dz.U. z 2018 roku poz. 1669, z późn. zm.) w brzmieniu:

2. *Pierwsza ocena okresowa, o której mowa w art. 128 ust. 1 ustawy, o której mowa w art. 1, jest dokonywana do końca roku poprzedzającego rok przeprowadzenia pierwszej ewaluacji jakości działalności naukowej, o której mowa w art. 265 ust. 1 tej ustawy.*
3. *Ocena okresowa może być dokonana w terminie wcześniejszym niż określony w ust. 2. W tym przypadku kolejna ocena jest dokonywana w terminie określonym w ust. 2, przy czym może ona być dokonana nie wcześniej niż po upływie 12 miesięcy, jeżeli poprzednia ocena była negatywna.*

Co więcej, w przypadku przyjęcia proponowanego w procedowanym projekcie rocznego okresu ocenianego kolejne oceny okresowe będą realizowane równolegle, lub prawie równolegle – praktycznie nałożą się na siebie. Pojawi się wówczas pytanie o to, wyniki której z nich będą uważane przez pracodawcę za miarodajne.

Należy również podkreślić, iż **proponowany roczny okres oceny dorobku jest powszechnie nieakceptowalny przez ogół środowiska akademickiego**, gdyż jest on niedostosowany do specyfiki pracy nauczyciela akademickiego. Nie sposób bowiem w kolejnych latach utrzymać równomierny poziom aktywności badawczej, zawodowej i publikacyjnej. Zawsze bywają lata mniej lub bardziej aktywne pod względem ilości zdobytych punktów za publikacje. Szczególnie w chwili obecnej, gdy duża część badań i aktywności publikacyjnej jest wstrzymana ze względu na pandemię i związane z tym wstrzymanie wyjazdów krajowych i zagranicznych. Roczny cykl oceny jest nierealizowalny również ze względów praktycznych związanych z nieprzewidywalnymi cyklami wydawniczymi poszczególnych publikacji. Przesunięcie o kilka tygodni momentu ukazania się publikacji może powodować nieosiągnięcie wymaganego poziomu punktowego w danym roku. Tymczasem w chwili obecnej terminy oczekiwania na publikację sięgają wielu miesięcy, a nawet kilka lat. Jest to tym bardziej istotne, iż mowa jest o okresie oceny, który zgodnie z zapisami procedowanego projektu miałby się rozpocząć już za kilkanaście dni. **Okres oceniany winien wynosić 4 lata. Minimalnym możliwym do akceptacji przez środowisko akademickie okresem ocenianym jest okres 24 miesięczny.**

**Biorąc powyższe pod uwagę, zapisy §3 ust.1 należy przeredagować, tak aby były zgodne z aktualnym stanem prawnym.**

### §3 ust.4

Jest niespójny z ust.1. i tytułem procedowanego dokumentu.

### §7 ust.2 pkt 7 i §9 ust.3 pkt 7

Uczestnictwo w pracach komisji dokonujących oceny nauczycieli akademickich przedstawicieli obu reprezentatywnych związków zawodowych działających w Politechnice Częstochowskiej jako reprezentantów środowiska akademickiego jest warunkiem zapewnienia transparentności ich pracy i zapewnia uznanie wyników przeprowadzonej oceny za obiektywne i wiarygodne przez reprezentowane przez tych przedstawicieli środowisko akademickie. **W sposób oczywisty jednak przyjęte zapisy nie mogą dyskryminować żadnego z reprezentatywnych związków zawodowych działających na terenie uczelni i reprezentowanych przez niego pracowników.** Wynika to wprost z zapisu art.1 ust.3 ustawy o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 roku poz. 263) w brzmieniu:

3. *Organy państwowe, samorządu terytorialnego i pracodawcy obowiązani są traktować jednakowo wszystkie związki zawodowe.*

Proponowane zapisy dopuszczające do udziału w pracach komisji wydziałowej i uczelnianej odwoławczej przedstawiciela tylko jednego z reprezentatywnych związków zawodowych

działających w Politechnice i eliminujące przedstawiciela drugiego z działających związków są w sposób oczywisty dyskryminujące dla eliminowanego związku zawodowego i jego członków. Nie podano w jaki sposób pracodawca zamierza dokonać odrzucenia jednego z przedstawicieli zgłoszonych do prac komisji przez każdy ze związków zawodowych. Jest to zapis konfliktogenny i nieakceptowalny przez pracowników zrzeszonych w dwóch niezależnych od siebie związkach zawodowych.

**Proponujemy zapis: „po jednym przedstawicielu związków zawodowych działających w Politechnice Częstochowskiej.”**

#### **§8 ust.4**

W ciągu ostatnich miesięcy nie doszło w Politechnice Częstochowskiej do żadnego z ważkich wydarzeń, które mogłyby spowodować bardzo znaczący, skokowy wręcz wzrost dorobku naukowego i publikacyjnego jej pracowników. Co więcej wspomniany już bardzo trudny dla ogółu pracowników okres pandemii w znaczący sposób tę aktywność naukową, badawczą i publikacyjną ograniczył. Wiązało się to z wstrzymaniem wyjazdów zagranicznych, znaczącym ograniczeniem wyjazdów krajowych i zawieszeniem wielu konferencji. **Dlatego też ośmiokrotny rok do roku wzrost wymagań stawiany w procedowanym dokumencie pracownikom (z 7,5 punktów obecnie do 60 punktów rocznie w roku przyszłym) w odniesieniu do punktów uzyskanych z publikacji nie jest w jakikolwiek sposób uzasadniony tak gwałtownym rozwojem potencjału badawczego uczelni, czy też znacznym wzrostem dostępnych funduszy na badania. W chwili obecnej nie spełnia tych wymagań większość nauczycieli akademickich. Nic zarazem nie wskazuje, żeby w roku przyszłym warunki finansowania badań i płace miały ulec znaczącej poprawie. Rosnące wymagania powinny być sztywno związane ze wzrostem płac pracowników. Uważamy, że wysokość progu punktowego za publikacje ustanowiona świadomie w taki sposób, że w chwili obecnej nie spełnia go zdecydowana większość pracowników jest bezpodstawna i nieakceptowana. Próg ten w sposób oczywisty będzie również w przyszłym roku nierealny do spełnienia dla większości nauczycieli akademickich.** Ustawienie poziomu wymagań na poziomie nieosiągalnym dla większości pracowników będzie dla nich silnie demotywuujące.

Należy zwrócić uwagę, że problem wysokości progów punktowych dotyczy również innych od działalności publikacyjnej zakresów działalności nauczyciela akademickiego. Zdobyć wymaganą liczbę pozostałych punktów dla pracownika badawczo – dydaktycznego posiadającego wymaganą liczbę punktów za publikacje może być bardzo trudne. **Calkowicie nieakceptowalnym jest, że zdobycie wymaganej do oceny pozytywnej liczby punktów przez pracownika dydaktycznego z założenia jest praktycznie niemożliwe.** Dzieje się tak nawet w przypadku pracowników, których wzorowa praca jest trudna do przecenienia z punktu widzenia działalności uczelni (dla przykładu kierownik BSZ). **Wiąże się to z faktem, że arkusz calkowicie bagatelizuje wykonywanie działalności organizacyjnej niezbędnej dla prawidłowego funkcjonowania uczelni.** No bo jak potraktować propozycję, że pełnienie funkcji np kierownika dydaktycznego (Załącznik nr 1 - tabela Lp.38) jest „wycenione” na 15 punktów, kierownika katedry na 10 punktów, pełnomocnika rektora (Załącznik nr 1 - tabela Lp.39) na 8 punktów, pomimo, że obciążenie pracą w czasie pełnienia tych funkcji jest praktycznie porównywalne z wykonywaniem drugiego etatu. Jednocześnie przetłumaczenie jednej strony maszynopisu (Załącznik nr 1 - tabela Lp.63) jest „wyceniane” na 2 punkty. W rezultacie za jedno popołudnie pracy związanej z przetłumaczeniem kilku stron, można otrzymać sumę punktów porównywalną z pełnieniem przez rok odpowiedzialnej i pracochłonnej funkcji. Zdecydowanie niedowartościowana jest również absorbująca praca w różnego rodzaju sekcjach, komisjach i grupach roboczych aktywnie pracujących na rzecz wydziałów. Ten sposób oceny wkładu pracy na rzecz uczelni blokuje oczywistą wydawałoby się drogę postępowania, w której pracownicy pełniący ważne funkcje mogliby (na własną prośbę), na czas pełnienia tej absorbującej czasowo funkcji przechodzić na stanowiska dydaktyczne, co odciążałoby ich od obowiązku uzyskiwania wysokiej liczby punktów.

Zaproponowanie kryteriów oceny, o których z góry wiadomo, że nie jest ich w stanie spełnić zdecydowana większość pracowników jest działaniem sprzecznym z zasadami współżycia społecznego. Wprowadzenie takiego progu będzie prowadziło do masowych zwolnień i/lub przechodzenia pracowników badawczo dydaktycznych do grupy stanowisk dydaktycznych (o ile będą godziny dydaktyczne). Pierwsze z tych rozwiązań jest zabójcze dla finansów uczelni, gdyż w

chwili obecnej, wobec wyraźnego spadku liczby studentów, to składnik kadrowy subwencji decyduje o stabilności finansowej funkcjonowania uczelni. Przesunięcie pracowników do grupy stanowisk dydaktycznych nie będzie tak niekorzystne dla finansów uczelni, ale i tak prowadzi do spadku subwencji o kilka milionów złotych. W przypadku wybiórczego zwalniania niewielkiej liczby pracowników wybranych spośród kilkuset negatywnie ocenionych zwolnienia takie będą trudne do merytorycznego uzasadnienia.

**Rozwiązaniem winno być przyjęcie progu uzyskania oceny pozytywnej tak, aby nie wypełniało go jedynie kilka procent pracowników.** Jednocześnie Władze Uczelni winny wykorzystać do poprawy aktywności publikacyjnej niewykorzystywane obecnie zapisy §20 Regulaminu wynagradzania pracowników Politechniki Częstochowskiej mówiące o dodatkach za wysoko punktowane publikacje naukowe. Ponownie (pomimo braku godzin dydaktycznych) rozważyć należałoby uruchomienie programu dobrowolnych przesunięć pracowników na stanowiska dydaktyczne.

#### **Załącznik nr 1 (tabela) Część dydaktyczna - Lp.22**

W opisie wzoru jest wyjaśnienie „*p – wymiar zajęć dydaktycznych (pensum), zgodnie z §60-62 Regulaminu pracy Politechniki Częstochowskiej*”. Wyjaśnienie to jest niejednoznaczne, gdyż jako pensum należy rozumieć liczbę godzin przypisanych do poszczególnych stanowisk (§60) i funkcji (§61). Być może jednak należałoby tu brać pod uwagę indywidualne pensum pracownika uwzględniające przyznane mu zniżki pensum (§62 ust.1-4). Tu jednak należałoby zwrócić uwagę, iż zniżka ta przyznawana jest na rok akademicki, a nie kalendarzowy. Nic na ten temat nie podano, więc nie wiadomo jak ten fakt należałoby uwzględnić. Zaproponowany sposób przyznawania punktów jest krzywdzący dla profesorów (pensum 150 godzin) i profesorów uczelni (pensum 210 godzin). Te grupy pracowników musiałyby bowiem korzystać z zapisu: nie mniej niż 10 dla pracownika prowadzącego zajęcia dydaktyczne za każdy rok objęty oceną”.

Istnieje również jeszcze jedna interpretacja powyższego wzoru, w której autorzy projektu pod pojęciem „wymiar zajęć dydaktycznych (pensum)” rozumieliby sumę godzin wykonanych przez ocenianego pracownika w danym roku akademickim, czyli indywidualne pensum pracownika powiększone o sumę wykonanych godzin ponawdymiarowych (§62 ust.6 i 7). Nie zostało to jednak nigdzie doprecyzowane. Ta suma wykonanych godzin jest obliczana za rok akademicki, a nie kalendarzowy, więc również należałoby ten fakt jakoś uwzględnić. Należy wyraźnie zaznaczyć, że taki mechanizm obliczania punktów uwzględniający również sumę godzin ponadwymiarowych, jest całkowicie nieakceptowalny. W zdecydowanej większości katedr godziny te nie występują. Ponadto to nie pracownik decyduje o tym, czy takie godziny otrzymuje. Zdecydowana większość pracowników nie ma do nich dostępu. Nadgodziny są zjawiskiem, którego nie należy jeszcze dodatkowo premiować. Winny być realizowane jedynie w niewielkim, uzasadnionym chwilową sytuacją dydaktyczną, zakresie. W tym przypadku przyjęty sposób naliczania punktów również jest krzywdzący dla profesorów (pensum 150 godzin) i profesorów uczelni (pensum 210 godzin).

**Punkt ten należy ponownie przemyśleć, a następnie całkowicie przerehabilitować.**

#### **Uzupełnienie zapisu procedowanego dokumentu**

Politechnika Częstochowska jest sygnatariuszem Karty Erasmus dla Szkolnictwa Wyższego 2014 – 2020. Uczelnia ubiega się o pozyskanie tej Karty na kolejne lata 2021- 2026. Z zapisów wynikających z Karty wynika zobowiązanie Uczelni do uwzględnienia jako jednego z istotnych (punktowanych) kryteriów oceny nauczyciela akademickiego (w dydaktycznej części ich działalności) aktywnego udziału w międzynarodowych programach wymiany akademickiej i aktywności w organizowaniu i prowadzeniu zajęć w językach obcych. Zapisy te wynikają obecnie wprost z Zarządzenia Rektora Politechniki Częstochowskiej nr 327/2020 z dnia 24 kwietnia 2020 roku w sprawie realizacji przez Politechnikę Częstochowską zapisów wynikających z Karty Erasmus dla Szkolnictwa Wyższego 2014-2020 podczas przeprowadzania okresowej oceny nauczycieli akademickich za lata 2019-2020. Zbliżone zapisy z uwagi na poczynione przez uczelnię zobowiązania, muszą się znaleźć w kolejnym arkuszu oceny nauczycieli akademickich. **Proponujemy dodanie punktów: „Udział w międzynarodowych programach wymiany akademickiej – 2 pkt/za wyjazd (nie więcej niż 6 pkt)” oraz „Prowadzenie zajęć w językach obcych – 8 pkt.”.**

Podsumowując stwierdzamy, że najbliższa ocena nauczycieli akademickich winna być realizowana w oparciu o Zarządzenie nr 176/2018 Rektora Politechniki Częstochowskiej z dnia 31 grudnia 2018 roku w sprawie kryteriów oceny nauczycieli akademickich za lata 2019 – 2020 już po okresie pandemii – w drugiej połowie 2021 roku. Informujemy, że według naszej opinii koniecznym jest wprowadzenie w treści analizowanego dokumentu wielu niezbędnych zmian merytorycznych i redakcyjnych, poprawek oraz uzupełnień. Dotyczą one zarówno konieczności dostosowania jego treści do wymagań obowiązujących aktów prawnych jak również zmian dostosowujących jego treść do specyfiki i oczekiwań naszej Uczelni. Modyfikacji wymagają zapisy dotyczące udziału obu związków zawodowych działających w Politechnice Częstochowskiej w planowanym procesie oceny nauczycieli. W związku z powyższym konieczne jest cofnięcie projektu do etapu prac redakcyjnych, gdzie możliwym stanie się dokonanie niezbędnych poprawek i uzupełnień. Jesteśmy przekonani, że dotychczasowy brak partycypacyjnego sposobu realizacji prac nad procedowanym projektem „*Kryteriów oraz trybu postępowania podmiotu dokonującego oceny okresowej nauczycieli akademickich za rok 2021*”, w którym nie tylko przedstawiciele Władz Uczelni, ale również przedstawiciele środowiska akademickiego mieliby realny wpływ na jego powstawanie, doprowadził do sytuacji, w której obecny projekt tego dokumentu po wielu miesiącach prac, jest nadal niedopracowany i wymaga szybkich niezbędnych prac legislacyjnych realizowanych pod silną presją czasu.

Kryteria wprowadzone przed dwoma laty nie były jeszcze nigdy wykorzystane do przeprowadzenia oceny. Dopiero najbliższa ocena pozwoli w praktyce ocenić ich przydatność. W chwili obecnej wydają się one znacznie lepiej przystosowane do wymagań stawianych nauczycielom akademickim naszej uczelni niż te obecnie proponowane. Z prowadzonych przez oba zarządy związków rozmów wynika, że wymagań tych nie spełnia znaczna liczba pracowników. Dopiero analiza rezultatów aktualnej oceny pozwoliłaby na przygotowanie nowych kryteriów oceny dostosowanych do uwarunkowań naszej uczelni. Dlatego wprowadzenie nowych, znacznie zaostrzonych kryteriów w miejsce dotychczasowych przed ich sprawdzeniem w praktyce wydaje się przedwczesne. Jeżeli jednak Władze Uczelni uznają potrzebę wprowadzenia nowych kryteriów za konieczne, to najbliższe kilka miesięcy wydają się właściwym okresem pozwalającym na ostateczne ich opracowanie. Można byłoby je wówczas wdrożyć od początku 2022 roku.

Uprzejmie prosimy o wnikliwe zapoznanie się z postulowanymi przez nas modyfikacjami i o wprowadzenie ich do opiniowanego dokumentu. Mamy nadzieję na dalszą bardzo dobrą współpracę z Władzami Uczelni we wszelkich działaniach nakierowanych na rzecz dobra Politechniki Częstochowskiej i jej pracowników.

Z wyrazami szacunku