**ANEKSY**

**ważniejsze stanowiska Senackiej Komisji Dobrych Praktyk Akademickich**

**i kwestionariusze ankiet**

* **STANOWISKO** Senackiej Komisji Dobrych Praktyk Akademickich UE we Wrocławiu w sprawie realizacji paragrafu 8 (dział II) statutu Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, dotyczącego minimalnego składu katedr, **przyjęte 10 marca 2016 roku;**
* **OPINIA i ZALECENIA** Senackiej Komisji. Dobrych Praktyk Akademickich UE we Wrocławiu w zakresie polityki dodatkowego zatrudniania się nauczycieli akademickich UE u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą, **przyjęte 25 kwietnia 2013 roku;**
* **STANOWISKO** Senackiej Komisji ds. Dobrych Praktyk Akademickich w sprawie rozliczania godzin dydaktycznych za prowadzenie seminariów dla studentów stacjonarnych studiów doktoranckich (studiów III stopnia), **przyjęte 24 kwietnia 2014 roku;**

**STANOWISKO**

Senackiej Komisji ds. Dobrych Praktyk Akademickich

w sprawie realizacji paragrafu 8 (dział II) Statutu Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu dotyczącego minimalnego składu katedr

**przyjęte w dniu 10 marca 2016 roku**

1. Komisja ds. Dobrych Praktyk Akademickich zwraca uwagę, że problem liczebności katedr dotyka w sposób bezpośredni wszystkich pracowników naukowo-dydaktycznych naszej Uczelni. Stabilizacja zatrudnienia w katedrach ma bowiem wpływ na ukierunkowanie rozwoju naukowego pracowników, ich specjalizację dydaktyczną, ale również na komfort pracy związany z tworzeniem się prawidłowych relacji międzyludzkich.
2. Przyjęty w statucie Uczelni wymóg zatrudnienia 8 pracowników w katedrze, który będzie obowiązywał od 1 stycznia 2017 roku, oznacza, że struktura uczelni będzie podlegać permanentnym zmianom. Duża liczba katedr spełnia bowiem wymogi statutowe w minimalnym zakresie (**7 osób, co przewidziane jest w przepisach przejściowych statutu**), co przy naturalnym wśród pracowników naukowych procesie rotacji (z powodu ocen pracowniczych, niedotrzymania terminów awansów naukowych, przejścia na emeryturę itd.) oznaczać będzie konieczność ciągłego uaktualniania struktury organizacyjnej uczelni i podejmowania działań związanych z likwidacją i łączeniem katedr niespełniających wymogów statutowych.
3. Komisja DPA prezentuje pogląd, że proces ten winien mieć sformalizowany tryb i opierać się na znanych wszystkim pracownikom zasadach. Trzeba podkreślić, że odmiennie niż w statutach większości uczelni **statut naszego Uniwersytetu nie reguluje tych kwestii**. Konieczne jest zatem wydanie przez Rektora **ZARZĄDZENIA**, które regulowałoby sposób postępowania w sytuacji, **kiedy katedra utraci wymaganą statutem liczebność**.
4. Zdaniem Komisji ds. Dobrych Praktyk Akademickich zarządzenie to lub bezpośredni zapis w statucie powinien uwzględniać następujące rozwiązania:
5. katedra, która utraci wymaganą liczbę pracowników, winna mieć czas na uzupełnienie składu osobowego; minimalny okres powinien wynosić 15 miesięcy (regulacje przyjęte w statucie UE w Poznaniu pozwalają wydłużyć ten czas do 27 miesięcy);
6. pracownicy katedr, które będą likwidowane albo łączone z innymi jednostkami organizacyjnymi, powinni mieć możliwość wyboru, w jakich jednostkach organizacyjnych chcieliby kontynuować zatrudnienie; decydujące w tym względzie powinny być możliwości godzinowe katedr, zainteresowania badawcze pracowników i ich specjalizacja dydaktyczna;
7. katedra, która utraci wymaganą liczbę pracowników, ale ma odpowiednie obciążenia dydaktyczne, nie może być zlikwidowana, jeżeli władze uczelni ze względu na sytuację Uczelni odmówią rozpisania konkursu na zatrudnienie nowego pracownika, mimo uzasadnienia w obciążeniach;
8. w szczególnie uzasadnionych przypadkach Senat (albo Rektor), na wniosek dziekana zaopiniowany przez radę wydziału, może wyrazić zgodę na obniżenie wymagań, o których mowa w paragrafie 8. Dotyczyć to powinno tylko tych katedr, których specyfika realizowanego procesu dydaktycznego i badawczego uniemożliwia połączenie z innymi jednostkami;
9. Komisja postuluje, aby Senat w nowym składzie rozważył dwie możliwości zmiany zapisów Statutu w zakresie minimalnej liczebności pracowników w katedrach:

*po pierwsze* - by przewidziany w przepisach przejściowych do paragrafu 8 Statutu Uczelni okres, w którym katedry mogą funkcjonować w składzie 7 osobowym uległ wydłużeniu lub

*po drugie* – zmianę Statutu i wprowadzenie zapisu obniżającego wymóg zatrudnienia pracowników w katedrze do 7 osób (taki obecnie stan obowiązuje zgodnie ze statutem do 31 grudnia 2016 roku).

W imieniu Komisji

 jej przewodniczący prof. Tadeusz Borys

**Komisja zaleca Komisji DPA w nowym składzie przedłożenie tego stanowiska nowemu kierownictwu Uczelni** **i** **Senatowi wybranemu na kadencję 2016-2020.**

**OPINIA i ZALECENIA**

**SENACKIEJ KOMISJI DOBRYCH PRAKTYK AKADEMICKICH**

**UE we Wrocławiu**

w zakresie **POLITYKI dodatkowego zatrudniania się nauczycieli akademickich UE u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą**.

*Stanowisko przyjęte na posiedzeniu Komisji* ***25 kwietnia 2013 roku***

Senacka Komisja ds. Dobrych Praktyk Akademickich (DPA)UE we Wrocławiu po zapoznaniu się z podstawami prawnymi dodatkowego zatrudniania się, oceną skali zjawiska, wstępną diagnozą przyczyn i skutków tego zjawiska oraz praktykami innych uczelni formułuje następującą opinię i zalecenia:

1. Niniejsza opinia oparta jest na identyfikacji kluczowych problemów związanych z **dodatkowym zatrudnianiem się** lub/i **prowadzeniem własnej działalności gospodarczej**. Komisja uznała, że problem pierwszy ma dla UE charakter fundamentalny, zwłaszcza w odniesieniu do zjawiska dodatkowego zatrudniania się nauczycieli akademickich Uczelni u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą (szczególnie na innych wyższych uczelniach). Problem ten od wielu lat przynosi Uczelni wiele, najczęściej negatywnych, skutków dla jej funkcjonowania, przede wszystkim w następujących kontekstach:
* przepisów prawa,
* wpływu na zdolność prawidłowego funkcjonowania UE lub zgodnego z prawem i etyką korzystania z zasobów uczelni i jej urządzeń technicznych,
* wpływu na konkurencyjność UE w dodatkowym aspekcie spadającej z roku na rok rekrutacji jako wyniku sytuacji demograficznej oraz paradoksalnego zjawiska zasilania przez pracowników UE kadry uczelni konkurencyjnych na rynku naboru kandydatów,
* etyki funkcjonowania na rynku pracy (wieloetatowość w sytuacji trudności znajdowania „jednoetatowego” zatrudnienia przez rosnącą liczbę młodych pracowników nauki – pierwsze efekty uruchomienia III poziomu studiów).
1. Opinia jest oparta na następujących podstawach formalnych (zapisach ustaw, kodeksów i statutu):
* Ustawie z dnia 27 lipca 2005 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym* (Dz.U. z 2005 roku, nr 164, poz. 1365 z późn. zm.; art. 129; ustawa weszła w życie **1 września 2005** **roku**),
* zmienionej Ustawie *Prawo o szkolnictwie wyższym* z dnia 27 lipca 2005 r. (Dz.U. z 2012, poz. 572 – tekst jednolity, brzmienie od 1 stycznia 2013, dział II. Pracownicy. art. 112 i 129; ustawa weszła w życie **1 października 2011 roku**),
* Kodeksie pracy (dział IV dotyczący zakazu pracy u konkurencji),
* § 80, ust. 7 Statutu UE we Wrocławiu,
* Kodeksie etyki pracownika naukowego – 2012; Komisji ds. etyki w nauce (zał. do uchwały nr 10/2012 Zgromadzenia Ogólnego PAN z dnia 13 grudnia 2012 roku),
* Kodeksie „Dobre obyczaje w nauce. Zbiór zasad i wytycznych” – 2001; Komitet etyki w Nauce PAN,
* Kodeksie „Dobrych praktyk w szkołach wyższych” – 2007 (przyjętym uchwałą Zgromadzenia PRASP dnia 26 kwietnia 2007 roku).
1. Podstawy prawne kwestii dodatkowego zatrudniania sięlub/i prowadzenia działalności gospodarczej dotyczą tych pracowników Uczelni, którzy są **NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI** (nie dotyczą pracowników niebędących nauczycielami akademickimi), czyli zgodnie z art. 108 cytowanej już ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* – pracowników naukowo-dydaktycznych, dydaktycznych, naukowych; dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej.
2. Formułowane opinie będą się opierać na zestawieniu i porównaniu najważniejszych zapisów przedstawiających stany prawne obowiązujące od **1 września 2005** roku do **30 września 2011 roku** (według Ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. *Prawo o szkolnictwie wyższym*) i **po 1 października 2011** (według zmienionej ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*). Zawiera je poniższe zestawienie:

|  |  |
| --- | --- |
| od **1 września 2005** roku do **30 września 2011 roku** art. 129 ustawy | **od 1 października 2011 roku**art. 129 ustawy |
| **WSZYSCY NAUCZYCIELE AKADEMICCY** |
| Dodatkowe zatrudnienie nauczyciela akademickiego w ramach stosunku pracy u: * **więcej niż jednego** (**>1**) dodatkowego pracodawcy lub
* prowadzenie działalności gospodarczej łącznie z jednym dodatkowym zatrudnieniem w ramach stosunku pracy **(1 + 1),**

**bez uzyskania wcześniejszej zgody rektora** stanowi podstawę **rozwiązania stosunku pracy** za wypowiedzeniem w uczelni publicznej stanowiącej podstawowe miejsce pracy. | **Podjęcie lub kontynuowanie** przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą:* **wymaga zgody rektora,**
* nauczyciel akademicki zatrudniony w uczelni publicznej może podjąć lub kontynuować zatrudnienie w ramach stosunku pracy **tylko u jednego dodatkowego pracodawcy** prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą **(=1).**

Podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego **zatrudnienia bez zgody rektora** stanowi podstawę **rozwiązania stosunku pracy** za wypowiedzeniem w uczelni publicznej stanowiącej podstawowe miejsce pracy.**Zgoda** jest wydawana w ciągu 2 miesięcy od dnia wystąpienia o zgodę na podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia. |
| **Komentarz:** do **30 września 2011** roku podejmowanie przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia (**1 dodatkowe zatrudnienie**) lub prowadzenie działalności gospodarczej:* **NIE WYMAGAŁO** uzyskania wcześniejszej **zgody** rektora**,**
* ale **WYMAGAŁO zawiadomienia** rektora o podjętym dodatkowym zatrudnieniu i wymiarze czasu pracy lub prowadzeniu działalności gospodarczej w terminie 7 dni od podjęcia dodatkowego zatrudnienia lub rozpoczęcia działalności gospodarczej;
* nie ma to określenia **konsekwencji** niedopełnienia obowiązku ww. zawiadomienia
 | **Komentarz:** od **1 października 2011** roku nauczyciel akademicki może podejmować dodatkowe zatrudnienie **tylko u jednego pracodawcy** (tylko **1 dodatkowe zatrudnienie**) **prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą**; wymaga to:* uzyskania wcześniejszej **zgody** rektora**,**
* **zawiadomienia** rektora o podjętym dodatkowym zatrudnieniu.

Istnieje wyraźny skutek prawny nie**zawiadomienia** rektora o podjętym dodatkowym zatrudnieniu, oznacza to bowiem podjęcie tego zatrudnienia bez uzyskania wcześniejszej **zgody** rektora, co skutkuje **rozwiązaniem stosunku pracy** za wypowiedzeniem.  |
| **Rozpoczęcie prowadzenia** **działalności gospodarczej** **i dodatkowego zatrudnienia w innych organizacjach niezwiązanych z działalnością dydaktyczną lub naukowo-badawczą** |
| Brak oddzielnego zapisu na ten temat. | Nauczyciel akademicki prowadzący **działalność gospodarczą** informuje o tym rektora uczelni, która jest dla niego podstawowym miejscem pracy. |
| **Komentarz:** * zapisy o dodatkowym zatrudnieniu i wymiarze czasu pracy lub prowadzeniu działalności gospodarczej są podobne, jeśli chodzi o jedno dodatkowe zatrudnienie lub prowadzenie działalności gospodarczej oraz zatrudnienie u więcej niż jednego dodatkowego pracodawcy lub prowadzenie działalności gospodarczej łącznie z jednym dodatkowym zatrudnieniem w ramach stosunku pracy;
* nie ma zapisu zawężającego do kategorii „pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą”. Dodatkowe zatrudnienie u „pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą” jest traktowane łącznie.
 | **Komentarz:** * istnieje wyraźne oddzielenie podejmowania dodatkowego zatrudnienia pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą (w szkolnictwie, nie tylko wyższym) od rozpoczęcia prowadzenia **działalności gospodarczej**;
* ale – na co warto zwrócić uwagę – w ustawie nie ma zapisu odnośnie do podejmowania dodatkowego zatrudnienia w innych organizacjach niezwiązanych z działalnością dydaktyczną lub naukowo-badawczą; można tylko domniemywać, że do podejmowania dodatkowej pracy w tych organizacjach stosowane są te same zapisy co do rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej, tzn. w tych przypadkach wystarczy **poinformować o tym rektora.** W ustawie i w statucie nie ma ograniczeń co do liczby takich zatrudnień(!);
* jest to wyraźne złagodzenie zapisu – prowadzenie działalności gospodarczej nie wymaga zatem zgody rektora, nawet w przypadku, gdy łączy się z jednym dopuszczalnym dodatkowym zatrudnieniem w ramach stosunku pracy (oczywiście rektor może to wziąć pod uwagę przy wydawaniu zgody na jedno dodatkowe zatrudnienie).
 |
|  **Powody odmowy wyrażenia zgody** |
| Nie ma podobnego zapisu! | Rektor odmawia wyrażenia zgody, jeżeli świadczenie usług dydaktycznych lub naukowych u innego pracodawcy **zakłóca prawidłowe funkcjonowanie uczelni lub wiąże się z wykorzystaniem jej urządzeń technicznych i zasobów uczelni**.  |
| **Komentarz:** * brak tego zapisu był jednym z powodówprzybierającego na sile zjawiska wieloetatowości
 | **Komentarz:** * jest to nowy zapis, który koresponduje z zapisem w Kodeksie pracy (o **zakazie pracy u konkurencji**)
 |
|  |
| **NAUCZYCIELE AKADEMICCY BĘDĄCY ORGANEM JEDNOOSOBOWYM I INNI KIEROWNICY** |
| **Osoby wymagające uzyskania zgody: organ jednoosobowy** uczelni publicznej lub **jego zastępcy;** tym organem i jego zastępcą są: rektor i dziekani (jako kierownicy podstawowych jednostek organizacyjnych) oraz prorektorzy i prodziekani.  | **Osoby wymagające uzyskania zgody: organ jednoosobowy** uczelni publicznej (bez jego **zastępców);** tym organem są: rektor i dziekani, a także, zgodnie ze statutem UE, kierownicy: studium języków obcych i studium wychowania fizycznego |
| **Podjęcie** przez nauczyciela akademickiego, będącego **organem jednoosobowym** uczelni publicznej lub jego zastępcą, dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy lub rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej wymaga wcześniejszego uzyskania zgody właściwego organu kolegialnego uczelni (w UE Senatu) . Wykonywanie przez nauczyciela akademickiego, będącego organem jednoosobowym uczelni lub jego zastępcą, zatrudnienia w ramach stosunku pracy lub prowadzenie działalności gospodarczej bez zgody właściwego organu kolegialnego (w UE Senatu) powoduje **WYGAŚNIĘCIE MANDATU** organu jednoosobowego uczelni publicznej lub jego zastępcy. | **Podjęcie lub kontynuowanie** dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy przez nauczyciela akademickiego, będącego **organem jednoosobowym** uczelni publicznej, wymaga uzyskania zgody wskazanego w **statucie organu kolegialnego uczelni (**w UE Senatu). **Zgoda** jest wydawana na okres kadencji i w terminie 2 miesięcy od dnia rozpoczęcia kadencji organu jednoosobowego. W przypadku powołania nauczyciela akademickiego do pełnienia funkcji organu jednoosobowego w kolejnej kadencji okres, którego dotyczy **zgoda, ulega przedłużeniu o 4 miesiące.**Niezaprzestanie kontynuowania dodatkowego zatrudnienia w ciągu **4 miesięcy od dnia nieuzyskania zgody** powoduje **WYGAŚNIĘCIE MANDATU** organu jednoosobowego uczelni publicznej. |
| **Komentarz:** * zarówno w starych, jak i nowych zapisach – **SKUTKI** nieuzyskania zgody organu kolegialnego i kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia, mimo nieuzyskania zgody organu kolegialnego, są te same: wygaśnięcie mandatu.
 | **Komentarz:** * jak widać, zmiany w zapisach nowej ustawy polegają na dodaniu słowa „kontynuowanie” i usunięciu zapisu o „zastępcach”;
* generalnie zapisy ustawowe są bardziej rozbudowane, ponieważ określony jest czas obowiązywania zgody (okres kadencji), przedłużenia zgody w kolejnej kadencji (o 4 miesiące).
 |
| **Zawiadamianie o podjęciu dodatkowego zatrudnienia i jego ustaniu** |
| Nauczyciel akademicki **zawiadamia** rektora o podjętym dodatkowym zatrudnieniu i wymiarze czasu pracy lub prowadzeniu działalności gospodarczej w ciągu 7 dni od podjęcia dodatkowego zatrudnienia lub rozpoczęcia działalności gospodarczej. |  Nie ma określonego terminu |
| **Komentarz:**komentarz podobny | **Komentarz:*** procedura zawiadamiania rektora o podjętym dodatkowym zatrudnieniu jest jasna; istnieją do tego odpowiednie formularze;
* **zawiadamianie** rektora o ustaniu dodatkowego zatrudnienia lub zaprzestaniu prowadzenia działalności gospodarczej nie jest uregulowane prawnie i nie jest jasne: nie ma przygotowanych formularzy; zakłada się, że powinien to zrobić pracownik podejmujący dodatkowe zatrudnienie – praktyka dowodzi, że pracownik zakłada, że jest to tylko obowiązek jego dodatkowego pracodawcy;
* w wyniku takiej praktyki w rejestrze POLON są nadal pracownicy, którzy np. 2-3 lata temu zaprzestali dodatkowej pracy. **Ta sprawa wymaga na UE uregulowania**
 |
| **Wyłączenia z uzyskiwania zgody rektora lub organu kolegialnego** |
| Przepisów związanych z uzyskiwaniem zgody rektora lub organu kolegialnego (w UE Senatu) nie stosuje się do nauczycieli akademickich podejmujących zatrudnienie w ramach stosunku pracy: w urzędach, w organach towarzystw naukowych i zawodowych, w organach wymiaru sprawiedliwości; w instytucjach kultury, we władzach Polskiej Akademii Nauk i Polskiej Akademii Umiejętności. | Bez istotnych zmian – dodano „i w samorządowych kolegiach odwoławczych”. |

Źródło: opracowanie Komisji.

1. Komisja na podstawie analizy powyższego zestawienia stwierdza, że:
* **głównym celem polityki** kierownictwa Uczelniw zakresie dodatkowego zatrudniania się nauczycieli akademickich UE powinno być możliwie szybkie ograniczanie zjawiska

podejmowania dodatkowego zatrudnienia u innego pracodawcy, świadczącego też usługi edukacyjne na poziomie wyższym, czyli **ZJAWISKA PRACY U KONKURENCJI !**

* w tym kontekście ważne są przepisy Kodeksu pracy, a zwłaszcza zapisy art. 101 (rozdział IIa, dział czwarty) o **ZAKAZIE KONKURENCJI[[1]](#footnote-1)**. Nie wchodząc w literalną analizę tych zapisów, należy zauważyć intencję tego zapisu podkreślającą, że **NIE MOŻNA PROWADZIĆ DZIAŁALNOŚCI KONKURENCYJNEJ WOBEC PRACODAWCY** – stwierdzenie to ma wymiar zarówno prawny, jak i etyczny.Koresponduje z zapisem ust. 2 art. 129 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*, mówiący, że rektor odmawia wyrażenia zgody na dodatkowe zatrudnienie, jeżeli świadczenie usług dydaktycznych lub naukowych u innego pracodawcy zakłóca prawidłowe funkcjonowanie uczelni lub wiąże się z wykorzystaniem jej urządzeń technicznych i zasobów uczelni(por. powyższe zestawienie);
* ze **zjawiskiem pracy u konkurencji** nie mamy do czynienia, gdy nauczyciel akademicki podejmuje własną działalność gospodarczą, zatrudnia się w innych podmiotach gospodarczych czy w urzędach, samorządach lub w szkolnictwie na innych poziomach niż poziom wyższy;
* **zjawisko pracy u konkurencji** występuje z mniejszym lub większym nasileniem, gdy nauczyciel akademicki pracujący w UE we Wrocławiu podejmuje dodatkowe zatrudnienie u innego pracodawcy, również świadczącego usługi edukacyjne na poziomie wyższym; Komisja zdaje sobie sprawę, że wyznaczenie **DŁUGOŚCI PROMIENIA KONKURENCJI** na obszarze rynku usług edukacyjnych jest z pewnością dyskusyjnym problemem. Na ogół przyjmuje się jednak (dowodzą tego rozmowy przeprowadzone z przedstawicielami innych uczelni publicznych), że jest to promień co najmniej w granicach 100 km od siedziby Uczelni. Nie wchodząc w dyskusję na temat długości promienia konkurencji (może 80 km, a może 120), należy podkreślić, że istnieją też sytuacje bezdyskusyjne. W przypadku UE we Wrocławiu żadnych wątpliwości nie budzi bowiem stwierdzenie, że podejmowanie lub kontynuacja dodatkowego zatrudnienia w jednostkach świadczących usługi dydaktyczne lub naukowe na terenie Wrocławia lub Jeleniej Góry jest sprzeczne z zapisem zarówno Kodeksu pracy, jak i ust. 2 art. 129 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*.
1. Komisja, formułując **zalecenia czy dobre praktyki** w zakresie polityki dodatkowego zatrudniania się nauczycieli akademickich UE u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą, wzięła także pod uwagę:
* **po pierwsze: ogólną SKALĘ ZJAWISKA DODATKOWEGO ZATRUDNIENIA** w ramach stosunku pracy u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą nauczycieli akademickich UE w obszarze konkurencji; w tym celu Komisja na podstawie rejestru POLON przeprowadziła analizę rozmiarów zjawiska dodatkowego zatrudnienia i prowadzenia działalności gospodarczej. Na681 nauczycieli akademickich pracujących na 679 etatach 208 osób, czyli **ponad 30% ogółu pracowników,** jest dodatkowo zatrudnionych lub prowadzi działalność gospodarczą. Obecnie nie ma takich osób, które są dodatkowe zatrudnione u więcej niż jednego pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub badawczą. Struktura ze względu na miejsce dodatkowego zatrudnienia jest następująca:
1. zatrudnionych w innych wyższych uczelniach oraz szkołach średnich (u pracodawców prowadzących działalność dydaktyczną): 147 osób (prawie 71%), w tym 3 osoby w szkolnictwie średnim;
2. prowadzących własną działalność gospodarcza – 46 osób (prawie 17%);
3. zatrudnionych w innych podmiotach gospodarczych – 24 osoby (ponad 9%);
4. zatrudnionych w urzędach, samorządach itp. –4 osoby (około 2%).

Należy zwrócić uwagę, że pozycje 2), 3) i 4) mogą być niedoszacowane, ponieważ system POLON od 1 października 2011 roku nie rejestruje tych aktywności[[2]](#footnote-2).

Komisja dokonała również oceny **STRUKTURY ZJAWISKA** **według czasu** rozpoczęcia dodatkowego zatrudnienia lub działalności gospodarczej. Rozpoczęcie przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia lub prowadzenia własnej działalności gospodarczej albo rozpoczęcie pracy w innych podmiotach niezajmujących się prowadzeniem działalności dydaktycznej lub naukowo-badawczej można umiejscowić w trzech okresach:

* **przed 1 września 2005 roku** (przed wejściem w życie Ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* z dnia 27 lipca 2005 r.):w tym czasie **123** nauczycieli akademickichpodjęło dodatkową pracę, w tym **84** (prawie 70%) w podmiotachzajmujących się prowadzeniem działalności dydaktycznej (głównie w innych wyższych uczelniach), a **39** rozpoczęło własną działalność gospodarczą lub zatrudniło się w innych podmiotach niezajmujących się prowadzeniem działalności dydaktycznej lub naukowo-badawczej;
* **między 1 wrześniem 2005 roku a 1 października 2011 roku** (okres obowiązywania Ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* z dnia 27 lipca 2005 r.): w tym czasie **92** nauczycieli akademickichpodjęło dodatkową pracę, w tym **56** (ponad 60%) w podmiotachzajmujących się prowadzeniem działalności dydaktycznej (głównie w innych wyższych uczelniach),a **36** – rozpoczęło własną działalność gospodarczą lub zatrudniło się w innych podmiotach niezajmujących się prowadzeniem działalności dydaktycznej lub naukowo-badawczej;
* **od 1 października 2011 roku** (po wejściu w życiezmienionej ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*): w tym czasie **28** nauczycieli akademickichpodjęło dodatkową pracę – wszyscy w podmiotachzajmujących się prowadzeniem działalności dydaktycznej (głównie w innych wyższych uczelniach); prawie wszyscy, którzy podjęli w tym czasie dodatkowe zatrudnienie, mają zgodę rektora i określony termin zakończenia dodatkowego zatrudnienia – rozkład długości zezwolenia jest następujący: **na 1 rok: 12** (Wałbrzych – 6, Wrocław – 2, Świdnica – 1, Opole – 2; **przedłużenie na drugi rok: 9** (Wałbrzych – 3, Wrocław – 3, Świdnica – 1; Opole – 1 Legnica –1) i **przedłużenie na cztery lata: 2 (**Warszawa – 1; Zielona Góra – 1).
* **po drugie: SKALĘ ZJAWISKA DODATKOWEGO ZATRUDNIENIA** **U KONKURENCJI**; skalę tego problemu wyznacza liczba 144 pracowników UE (70% pracujących dodatkowo u innego pracodawcy, świadczącego też usługi edukacyjne na poziomie wyższym). Komisja umownie podzieliła – w celu przybliżenia „statystycznego” obrazu analizowanego problemu – geograficzny obszar rynku usług edukacyjnych na trzy grupy z punktu widzenia nasilenia stopnia konkurencji w stosunku do UE we Wrocławiu. Otrzymano (według stanu na dzień 9.10 2012 roku) następujący obraz rozkładu tych podobszarów:

**Podobszar pierwszy** – *o niskim stopniu konkurencyjności*; zatrudnionych jest tu **26** (18% dodatkowo zatrudnionych; prawie co piąty) nauczycieli akademickich UE we Wrocławiu, pracujących dodatkowo w **13 uczelniach**. Do tego obszaru zalicza się następujące ośrodki akademickie (według liczby pracujących w tych ośrodkach pracowników UE we Wrocławiu): 10 w Łodzi – 8 w Społecznej Wyższej Szkole Zarządzania i Przedsiębiorczości i po 1 w Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej i w Państwowej Szkole Filmowej; 4 w Poznaniu – wszyscy w Wyższej Szkole Zarządzania i Bankowości; 3 w Kielcach – wszyscy w Wyższej Szkole Zarządzania Gospodarką Regionalną i Turystyką; 2 w Siemiatyczach – wszyscy w Nadbużańskiej Szkole Wyższej; po 1 pracowniku w Częstochowie (Akademia im. Jana Długosza), Gorzowie (Wyższa Szkoła Biznesu), Katowicach (Uniwersytet Ekonomiczny), Lublinie (Katolicki Uniwersytet Lubelski), Rzeszowie (Politechnika Rzeszowska), Tychach (Wyższa Szkoła Zarządzania i Nauk Społecznych) i w Warszawie (Wyższa Szkoła Zarządzania i Prawa im. H. Chodkowskiej).

**Podobszar drugi** (Dolny Śląsk – bez Wrocławia i– *o istotnym stopniu konkurencyjności wobec UE*; zatrudnionych jest tu **48** (33% dodatkowo zatrudnionych; co trzeci pracownik) nauczycieli akademickich UE we Wrocławiu, pracujących dodatkowo w **12 uczelniach**. Do tego obszaru zalicza się ośrodki akademickie położone w następujących obszarach (według liczby pracujących w tych ośrodkach pracowników UE we Wrocławiu): 21 w obszarze Wałbrzycha – 18 w Wałbrzyskiej Wyższej Szkole Zarządzania i Przedsiębiorczości, 3 w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej; 12 w obszarze Legnicy – 11 w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej i 1 w Wyższej Szkole Menedżerskiej; 4 w obszarze Opola – 3 w Uniwersytecie Opolskim i 1 w Wyższej Szkole Zarządzania i Administracji; po 3 pracowników w obszarze Głogowa (wszyscy w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej) i w obszarze Nowej Rudy (wszyscy w Polsko-Czeskiej Wyższej Szkole Biznesu i Sportu "Collegium Glacense"); 2 w obszarze Zielonej Góry – wszyscy w Uniwersytecie Zielonogórskim; po 1 w obszarze Jeleniej Góry (Wyższa Karkonoska Szkoła Wyższa), w obszarze Świdnicy (Wyższa Szkoła Technologii Teleinformatycznej w Świdnicy) i w obszarze Polkowic (Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Techniki).

**Podobszar trzeci** – *o bardzo wysokim stopniu konkurencyjności dla UE*; zatrudnionych jest tu **70** (blisko 49% dodatkowo zatrudnionych; prawie co drugi) nauczycieli akademickich UE we Wrocławiu, pracujących dodatkowo w **16 wrocławskich uczelniach**. Zbór ten tworzą następujące uczelnie (według liczby pracujących w tych uczelniach pracowników UE we Wrocławiu): Wyższa Szkoła Bankowa – 19, Wyższa Szkoła Zarządzania i Finansów – 12, Wyższa Szkoła Handlowa – 11, Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości – 6, Akademia Wychowania Fizycznego – 5, Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu – 4, Wyższa Szkoła Zarządzania „Edukacja” – 3, Wyższa Szkoła Służb Publicznych „Asesor” (obecnie Dolnośląska Szkoła Wyższa) – ,2 Wyższa Szkoa Zarządzania Copernicus, Uniwersytet Wrocławski, Politechnika Wrocławska, Wyższa Szkoła Humanistyczna, Międzynarodowa Wyższa Szkoła Logistyki i Transportu, Wyższa Szkoła Filologiczna, Szkoła Wyższa im. B. Jasińskiego i Wyższa Oficerska Szkoła Wojsk Lądowych – po 1;

* **po trzecie: SKUTKI** dla UE we Wrocławiu **ZJAWISKA DODATKOWEGO ZATRUDNIANIA SIĘ** **U KONKURENCJI** – szkołach wyższych działających w promieniu/ obszarze konkurencji usług edukacyjnych i naboru kandydatów na studia. Komisja stwierdza, że praktyka ta potencjalnie, ale też często realnie ma negatywny wpływ na zdolność prawidłowego funkcjonowania UE, ponadto ma miejsce niezgodne z prawem i etyką korzystanie z zasobów uczelni i jej urządzeń technicznych. Oddziałuje również negatywnie na **konkurencyjność UE** poprzez zmniejszające się zaangażowanie w podstawowym miejscu pracy oraz zasilenie przez pracowników UE kadry uczelni konkurencyjnych (ich konkurencyjności) na rynku naboru kandydatów. Trudna sytuacja demograficzna zmniejszająca co roku zasoby tego rynku daje dodatkowy, negatywny kontekst zjawiska dodatkowego zatrudniania się u konkurencji.

W ocenie Komisji dwa pierwsze negatywne skutki dla UE (wpływ na zdolność prawidłowego funkcjonowania UE i nie zawsze zgodne z prawem i etyką korzystanie z zasobów uczelni i jej urządzeń technicznych) łączą się i w praktyce negatywnie oraz równocześnie oddziałują przede wszystkim na:

* indywidualny rozwój naukowy pracowników oraz na ilościowy i jakościowy rozwój kadry samodzielnych pracowników nauki,
* ograniczenia w układaniu harmonogramu zajęć,
* ograniczenia w ustalaniu minimów kadrowych („dawanie swojego nazwiska” do minimów programowych innych uczelni).

Te negatywne skutki przejawiają się także w:

* prowadzeniu badań naukowych, organizowaniu konferencji naukowych czy studiów podyplomowych w innej uczelni,
* przenoszeniu wytworzonych w UE programów przedmiotów, programów studiów podyplomowych do innej uczelni,
* dzieleniu dorobku naukowego przez dzielenie deklaracji afiliacji referatu, artykułu naukowego,
* osłabianiu poczucia tożsamości z UE itp.
1. Na podstawie sformułowanych wyżej ocen i diagnoz Komisja stwierdza, co następuje:

**Po pierwsze**: **1 października 2011 roku** weszła w życie zmieniona ustawa *Prawo o szkolnictwie wyższym*, która wprowadziła istotne zmiany w zakresie możliwości dodatkowego zatrudniania się nauczycieli akademickich, a mianowicie limitowanie (**tylko u 1 dodatkowego pracodawcy**) dodatkowego zatrudnienia w szkołach wyższych (i w innych jednostkach świadczących usługi edukacyjne) i jednostkach naukowo-badawczych w ramach stosunku pracy. Ustawa nie przewiduje ograniczeń w świadczeniu pracy na innej podstawie. Nie blokuje podejmowania własnej działalności gospodarczej oraz możliwości dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy u innych, niż wskazano wyżej, pracodawców ani nie uzależnia podjęcia/ kontynuowania takiego zatrudnienia od zgody rektora. Oznacza to w najbliższym czasie **ZANIK W DUŻYM STOPNIU PATOLOGICZNEGO ZJAWISKA WIELOETATOWOŚCI W SZKOLNICTWIE WYŻSZYM.**

**Po drugie: głównym celem polityki** kierownictwa Uczelniw zakresie dodatkowego zatrudniania się nauczycieli akademickich UE powinno być, o czym już wspomniano wcześniej, możliwie szybkie ograniczanie zjawiska podejmowania dodatkowego zatrudnienia u innego pracodawcy, również świadczącego usługi edukacyjne na poziomie wyższym, czyli **ZJAWISKA PRACY U KONKURENCJI.** Problem dotyczy tych nauczycieli akademickich, którzy kontynuują dodatkowe zatrudnienie, i tych, którzy występują z wnioskiem o zgodę na zatrudnienie u dodatkowego pracodawcy. W obu przypadkach chodzi wyłącznie o zatrudnienie w ramach stosunku pracy.

**Po trzecie:** przyjęcie 3-letniego tzw. okresu przejściowego nie budzi większych wątpliwości, zatem nauczyciel akademicki, który w dniu wejścia w życie cytowanej wyżej ustawy **KONTYNUUJE** (na podstawie dotychczasowych przepisów) dodatkowe zatrudnienie w ramach stosunku pracy w szkole wyższej lub jednostce naukowo-badawczej, może je wykonywać maksymalnie **do 30 września 2014 roku**. Komisja zwraca uwagę na możliwość wystąpienia problemów prawnych, ponieważ duża część nauczycieli akademickich jest zatrudniona w innych uczelniach w ramach stosunku pracy na czas nieokreślony.

**Po czwarte:** jeśli chodzi o **nowe wnioski** o zgodę na zatrudnienie u dodatkowego pracodawcy (w celu kontynuacji zatrudnienia po 1 października 2014 roku lub podjęcia zatrudnienia) świadczącego usługi edukacyjne na poziomie wyższym **NA OBSZARZE KONKURENCJI, to** Komisja uważa, że zgoda taka nie powinna być wydawana – z wcześniej wskazanych powodów (prawnych i etycznych).. Komisja zdaje sobie sprawę, że realizacja tego zalecenia (jeśli się weźmie pod uwagę wskazane wyżej zjawisko zatrudniania się w innych uczelniach w ramach stosunku pracy na czas nieokreślony oraz zróżnicowane motywy podejmowania tego zatrudnienia: finansowe, wygodne warunki świadczenia usług edukacyjnych itp.) może spowodować pewien odpływ pracowników, w tym pracowników samodzielnych. Komisja uważa, że jest to cena, którą warto zapłacić z punktu widzenia uzdrowienia sytuacji w kontekście prawnym, etycznym i w perspektywie rozwoju UE.

W przypadku **wniosków** o zgodę na zatrudnienie u dodatkowego pracodawcy poza obszarem konkurencji zgoda powinna być udzielana na rok akademicki (jest to praktyka wielu uczelni)[[3]](#footnote-3). W wyjątkowych przypadkach – po wykazaniu ewidentnych długofalowych korzyści dla UE z takiego dodatkowego zatrudnienia – na okres dłuższy niż rok.

**Po piąte: dobrą praktyką** uzyskiwania zgody na dodatkowe zatrudnienie powinna być jasno określona **PROCEDURA**, której ważnym elementem musi być opinia kierownika jednostki organizacyjnej, uwzględniająca przede wszystkim: ocenę wpływu dodatkowej pracy na jakość i terminowość wykonywania obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych wykonywanych w ramach stosunku pracy na UE we Wrocławiu, z uwzględnieniem wielości tych obowiązków i ich charakteru; wyniki okresowej oceny wnioskodawcy; ocenę ewentualnych korzyści dla UE wynikających z podjęcia dodatkowego zatrudnienia[[4]](#footnote-4).

**Po szóste: złą praktyką** UE we Wrocławiu jest obserwowany w ostatnich latach **niski poziom dyscypliny, jeśli chodzi** zgłaszanie dodatkowego zatrudnienia lub działalności gospodarczej. Podejmowanie przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia (1 dodatkowe zatrudnienie) lub prowadzenie działalności gospodarczej przed 1 października 2011 roku **NIE WYMAGAŁO** **uzyskania wcześniejszej zgody rektora,** ale **WYMAGAŁO zawiadomienia** rektora o podjętym dodatkowym zatrudnieniu i wymiarze czasu tej pracy lub o prowadzeniu działalności gospodarczej w terminie 7 dni od podjęcia dodatkowego zatrudnienia lub rozpoczęcia działalności gospodarczej – ten obowiązek ustawowy zgodnie ze „starą” ustawą nakładał konieczność **zawiadomienia** rektora, począwszy od 1 września 2005 roku.

Liczba osób, która naruszyła ten zapis ustawowy, to prawie 150 nauczycieli akademickich (na 208), czyli ponad 72% (ponad 2/3 pracowników). Były to naruszenia w granicach od kilku miesięcy do kilku lat (przypadki krańcowe: osoba zatrudniona dodatkowo w 1997 roku zgłosiła dodatkowe zatrudnienie (obowiązek ten, przypomnijmy, nałożono od 1 września 2005 roku) w 2011 roku, czyli z opóźnieniem wynoszącym blisko 6 lat; 2-, 3-letnich opóźnień jest relatywnie dużo). Nie zakładając złej woli tych nauczycieli akademickich lub tendencyjnego ukrywania informacji o dodatkowym zatrudnieniu, Komisja uznaje, że większość tych przypadków wynika z **MAŁEJ ŚWIADOMOŚCI PRAWNEJ** pracowników UE – niewielkiej znajomości odpowiednich przepisów i umiejętności przewidywania skutków ich nieprzestrzegania. Jednak przyczyny te nie mogą usprawiedliwiać takich zachowań i generować sytuacji swoistej bezkarności, która może niepokoić pracowników niepodejmujących dodatkowego zatrudnienia lub których zachowania w tym zakresie są w pełni zgodne z prawem (sygnały takiego zaniepokojenia są w dyspozycji Komisji). Komisja zaleca, mimo nieokreślenia w „starej” i nowej ustawie **rodzaju konsekwencji** w przypadku niedopełnienia obowiązku zawiadomienia o podjętym dodatkowym zatrudnieniu lub prowadzeniu działalności gospodarczej według „starej” ustawy w terminie 7 dni od podjęcia dodatkowego zatrudnienia lub rozpoczęcia działalności gospodarczej (czyli niezawiadomienia lub opóźnionego zawiadomienia rektora), niezależnie kiedy to naruszenie miało miejsce od **1 września 2005** roku, **wykorzystanie dostępnych rektorowi środków dyscyplinarnych** (ustnego czy pisemnego upomnienia czy zwrócenia uwagi na naruszenie zapisu ustawowego); zalecenie to dotyczy również – zgodnie z nowa ustawą – praktyki niezawiadomienia lub opóźnionego zawiadomienia rektora o podjęciu własnej działalności gospodarczej lub dodatkowego zatrudnienia się jednostkach nieświadczących usług edukacyjnych i nie będących jednostkami naukowo-badawczymi. Jak wiadomo, skutki niedopełnienia obowiązku zawiadomienia o podjętym dodatkowym zatrudnieniuu pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą są dla nauczyciela akademickiego bardzo dotkliwe, dając wyraźny skutek prawny w postaci **rozwiązania stosunku pracy** za wypowiedzeniem.

**Po siódme:** w związku z tym Komisja zaleca jako **dobrą praktykę** wydanie w najbliższym czasie stosowanego **ZARZĄDZENIA** Rektora *w sprawie określenia procedury oraz kryteriów udzielania zgody na dodatkowe zatrudnienie w ramach stosunku pracy u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą[[5]](#footnote-5).* Opisana powinna w nim być m.in. procedura opiniowania i uzyskiwania zgody na dodatkowe zatrudnienie oraz określone powinno zostać, kiedy w szczególności Rektor nie udziela nauczycielowi akademickiemu zgody na dodatkowe zatrudnienieu pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą (np. gdy dodatkowe zatrudnienie prowadzi do konfliktu interesów lub konfliktu zobowiązań, wiąże się z wykorzystaniem zasobów i urządzeń technicznych UE oraz z pracą na kierunkach innego pracodawcy prowadzonych także na UE, gdy nauczyciel akademicki otrzymał negatywną lub bardzo niską ocenę okresową pracy na UE itp.). Zarządzenie powinno zawierać jako załączniki: wzór wniosku o wyrażenie zgody na dodatkowe zatrudnienieu pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą w określonym roku akademickim, wzór zawiadomienia o dniu zaprzestania takiego dodatkowego zatrudnienia i wzór oświadczenia o rozpoczęciu prowadzenia działalności gospodarczej lub podjęciu dodatkowego zatrudnieniau pracodawcy nieprowadzącego działalności dydaktycznej lub naukowo-badawczej.

Uporządkowane informacje o różnych problemach (prawnych, etycznych itp.) związanych z dodatkowym zatrudnieniem powinny też być częściej prezentowane w PORTALU UE we Wrocławiu.

**Po ósme**: Komisja proponuje przeprowadzenie pogłębionych analiz dotyczących motywów podejmowania dodatkowego zatrudnienia w ramach planowanych jeszcze w tym roku akademickim badań ankietowych nt. dobrych i złych praktyk w różnych sferach funkcjonowania Uczelni. Komisja uważa, że wyniki tych badań będą mogły być z pożytkiem wykorzystane w formułowaniu wielu polityk na UE, w tym polityki wynagrodzeń.

**Po dziewiąte**: w celu aktualizacji wiedzy o stanie dodatkowego zatrudnienia (o potrzebie takiej aktualizacji świadczy m.in. to, że w rejestrze POLON figurują nadal osoby, które już od kilku lat nie są nigdzie dodatkowo zatrudnione; dowodzi to też braku świadomości u części nauczycieli akademickich obowiązku złożenia takiego zawiadomienia). Komisja zaleca przeprowadzenie do końca czerwca bieżącego roku wielopoziomowego audytu. Audyt na poziomie katedr/studiów powinni przeprowadzić ich kierownicy, posługując się ujednoliconym wzorem, który powinien określać wszystkie formy dodatkowego zatrudniania się poza UE. Koresponduje to z obowiązkiem Uczelni przekazywania aktualnych danych o dodatkowym zatrudnieniu do centralnego wykazu nauczycieli akademickich i pracowników naukowych (zgodnie z zapowiedzią w ustawie minister do spraw szkolnictwa wyższego określi, w drodze rozporządzenia, m.in. terminy, w których uczelnie są obowiązane przekazywać dane objęte wykazem, w tym dotyczące dodatkowego zatrudniania się w jednostkach świadczących usługi edukacyjne i jednostkach naukowo-badawczych w ramach stosunku pracy – art. 129a ust. 5).

*Niniejsze Stanowisko zostanie przekazane JM Rektorowi i Senatowi Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*

W imieniu Senackiej Komisji DPA

jej przewodniczący prof. Tadeusz Borys

Stanowisko przyjęte do wiadomości przez kierownictwo Uczelni – jego efektem było **zarządzenia** Rektora *w sprawie określenia procedury oraz kryteriów udzielania zgody na dodatkowe zatrudnienie* (…) **Komisja zaleca systematyczne monitorowanie przez Komisję DPA w nowym składzie praktyki udzielania przez nowe kierownictwo Uczelni zgody na dodatkowe zatrudnienie**.

**STANOWISKO**

Senackiej Komisji ds. Dobrych Praktyk Akademickich w sprawie rozliczania godzin dydaktycznych za prowadzenie seminariów dla studentów stacjonarnych studiów doktoranckich (studiów III stopnia)

**przyjęte w dniu 24 kwietnia 2014 roku**

1. Na posiedzeniu, które odbyło się 30 stycznia 2014 roku, Komisja, w obecności prof. dr hab. Wandy Kopertyńskiej, Prorektora UE we Wrocławiu, zajęła się kwestią „wyceny” obciążeń dydaktycznych pracowników sprawujących opiekę nad seminarzystami na stacjonarnych studiach III stopnia (studia doktoranckie) w szerszym kontekście "wyceny" zajęć seminaryjnych na pozostałych poziomach studiów i na niestacjonarnych studiach doktoranckich (tabela w zał. 1).
2. Problem uwzględniania opieki nad przygotowującymi rozprawy doktorskie studentami stacjonarnych studiów III stopnia w obciążeniu dydaktycznym pracowników Uczelni był już wielokrotnie przez środowisko akademickie sygnalizowany władzom UE . Komisja stwierdza, że mimo tych sygnałów, problem ten nie został dotychczas rozwiązany w sposób uwzględniający choćby w części argumenty nauczycieli akademickich.
3. Podstawowym argumentem utrzymania *status quo* jest trudna sytuacja finansowa Uczelni, co zmusza władze do szukania sposobów jej uzdrowienia. Komisja w pełni popiera te działania, lecz ma duże wątpliwości co do obszarów poszukiwania tych oszczędności, chodzi zwłaszcza o praktykowanie braku "wyceny" realnie wykonywanej pracy nauczyciela akademickiego, i to nauczyciela o najwyższych kwalifikacjach, w paradoksalnej sytuacji, w której część tych pracowników ma, z jednej strony, niedociążenia, a z drugiej – wykonuje realną pracę dydaktyczną, nieuwzględnianą w obciążeniach.
4. W takiej sytuacji Komisja uznaje dotychczasowe rozwiązania za przykład **złej praktyki akademickiej** i, zgodnie z celem jej powołania przez Senat, zajmuję następujące **STANOWISKO:**
* Komisja uważa za niezbędne zajęcie się wskazanym problemem, nieuwzględnianie bowiem w pensum dydaktycznym godzin poświęconych na opiekę nad doktorantem stacjonarnym jest rozwiązaniem wysoce niesprawiedliwym.

Według Komisji stanowisko to znajduje następujące **UZASADNIENIE**:

* ***po pierwsze* – obecna praktyka narusza elementarną logikę "wyceny" zajęć dydaktycznych** (por. tab. 1 w zał. 1); zajęcia seminaryjne na stacjonarnych studiach doktoranckich są uwzględniane w programie studiów III stopnia tak samo jak zajęcia seminaryjne (i inne przedmioty) na innych poziomach studiów i na niestacjonarnych studiach doktoranckich, które jednak (w przeciwieństwie do tych seminariów) są zaliczane do obciążeń dydaktycznych. Osoby sprawujące – ramach tych seminariów – opiekę naukową nad doktorantami wykonują konkretną pracę dydaktyczną i powinno to znaleźć odzwierciedlenie w jej rozliczaniu. Takie podejście do rozliczania godzin dydaktycznych świadczy o nieuzasadnionym, zróżnicowanym ich traktowaniu. Dodatkowo należy zwrócić uwagę, że na studiach niestacjonarnych w rozliczeniu pensum dydaktycznego godziny za prowadzenie seminariów są uwzględniane, a przecież na studiach doktoranckich (niezależnie od formy) są realizowane te same programy;
* ***po drugie*** – argument, że opiekun (promotor) doktoranta stacjonarnego otrzymuje wynagrodzenie po obronie pracy, również nie jest zasadny. Zdarza się bowiem, że mimo kilkuletnich wysiłków ze strony opiekuna, z przyczyn od niego niezależnych, student nie broni pracy. Wówczas takiego wynagrodzenia opiekun nie otrzymuje. A przecież analogie do doktoranckich studiów niestacjonarnych są bardzo duże;
* ***po trzecie*** – dalsze pomijanie w rozliczaniu godzin dydaktycznych opieki seminaryjnej nad doktorantem studiów stacjonarnych, nawet w przypadku posiadania tzw. niedociążeń (podjęcie się opieki nad kolejnym doktorantem nie zmniejsza przecież skali tych niedociążeń!), może – z jednej strony – istotnie zniechęcić pracowników do podejmowania takich obowiązków, z drugiej zaś – pogłębić proces obniżania sprawności na tej formie studiów, mierzonej odsetkiem obronionych rozpraw doktorskich;
* ***po czwarte*** – propozycję władz Uczelni dotyczącą zmiany nazwy zajęć seminaryjnych na „konsultacje” uważamy za wybieg terminologiczny; opiekun doktoranta musi realizować swoje obowiązki bez względu na nazwę, jaką się je określi, do tego zobowiązuje go wykonywany zawód. Nominalny zabieg nazywania seminariów "konsultacjami" nie zmienia ich seminaryjnej natury i realnie wykonywanej pracy i jest też sprzeczny z prowadzoną dokumentacją zaliczeń na wydziałach ( w protokołach zajęcia te nazywane są „seminariami”);
* ***po piąte –*** sprawowanie jakiejkolwiek kontroli wykonywania opieki naukowej (prowadzenia seminarium/"konsultacji") nie ma logicznego uzasadnienia, skoro opieka ta (zajęcia seminaryjne na stacjonarnych studiach doktoranckich) „wyceniona” jest na zero godzin.

W **KONKLUZJI** Komisja stoi na stanowisku, że godziny poświęcone na opiekę naukową nad studentem studiów stacjonarnych przygotowującym rozprawę doktorską powinny być uwzględniane w rozliczeniu obciążenia dydaktycznego pracowników. Mając świadomość, że trudna sytuacja finansowa Uczelni nie pozwala na natychmiastowe pełne uwzględnienie wymiaru godzin tak jak na doktoranckich studiach niestacjonarnych, proponujemy 2-etapowe wprowadzenie naszej propozycji:

* w roku akademickim 2014-2015 w wymiarze 50% „wyceny” tych zajęć na doktoranckich studiach niestacjonarnych – jako pierwszy etap;
* w roku akademickim 2015-2016 w wymiarze 100% "wyceny" tych zajęć na doktoranckich studiach niestacjonarnych – jako drugi etap.

Adresat naszego STANOWISKA – kierownictwo, dziekani i Senat Uniwersytetu Ekonomicznego

W imieniu Komisji

 jej przewodniczący prof. Tadeusz Borys

Stanowisko nieprzyjęte przez kierownictwo Uczelni – argumentacja: uwzględnienie stanowiska Komisji to dodatkowe wydatki dla Uczelni; według Komisji argumentacja ta pomija istotę problemu i **Komisja zaleca ponowne rozpatrzenie tego problemu przez nowe kierownictwo Uczelni**.

**KWESTIONARIUSZE**

wykorzystane w procesie ankietowania w latach 2014-2015

nauczycieli akademickich i pracowników niebędących

nauczycielami akademickimi

 „Identyfikacja DOBRYCH I ZŁYCH PRAKTYK występujących na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu”

BADANIA ANKIETOWE

Kwestionariusz ankiety dla **NAUCZYCIELI AKADEMICKICH**

1. Wypełnienie tego kwestionariusza powinno umożliwić:
* **rozpoznanie dobrych praktyk akademickich,** czyli możliwie wszystkich innowacyjnych projektów, które są (lub były) z powodzeniem realizowane w UE lub w innych uczelniach w różnych zakresach działalności Uniwersytetui które pokazują, jak skutecznie i efektywnie urzeczywistniać cele strategiczne Uczelni (zob.: *Strategia rozwoju UE*) przez pozytywne rezultaty w zakresie:
* organizacji badań naukowych,
* organizacji i realizacji dydaktyki, ze szczególnym uwzględnieniem wymogów nowoczesnej gospodarki opartej na wiedzy,
* prowadzenia polityki kadrowej,
* relacji międzyludzkich,
* zarządzania Uczelnią (zarządzanie kapitałem intelektualnym Uczelni),
* kształtowania wizerunku UE itp.
* **rozpoznanie złych praktyk akademickich (problemów),** czyli możliwie wszystkich takich praktyk, które w istotny sposób utrudniają urzeczywistnianie celów strategicznych Uczelni i jej funkcjonowanie, czyli takich zjawisk, jak np.
* postępowanie uchybiające obowiązkom nauczyciela akademickiego lub godności zawodu nauczycielskiego,
* nepotyzm,
* nadużycia w relacjach przełożony–podwładny,
* prowadzenie działalności konkurencyjnej wobec własnej uczelni,
* brak poszanowania praw własności intelektualnej,
* stosowanie kryteriów pozamerytorycznych w ocenie pracy nauczycieli akademickich lub studentów,
* uniemożliwianie lub utrudnianie realizacji procesu dydaktycznego przez wstrzymywanie środków finansowych na zatrudnienie specjalistów w zakresie administrowania nowoczesnymi rozwiązaniami IT itp.

**UWAGA**: Przy wykazie zagadnień w samej ankiecie możecie Państwo dopisywać własne propozycje, jeśli te, które są podane, nie wyczerpują – Państwa zdaniem – wszystkich obszarów problemowych, np. w zakresie badań i awansów naukowych lub w zakresie polityki kadrowej.

1. Struktura opisu **dobrej** /**złej praktyki i przykładowe opisy**

|  |
| --- |
| Nazwa dobrej/złej praktyki; jej istota (maksymalnie zwięzły opis); skutki istnienia tej praktyki lub przewidywane skutki jej wprowadzenia na UE |
| Przykład opisu **dobrej praktyki** w UE (wewnętrznej) – w zakresie obyczajów akademickich: nazwa – *coroczny Bal Rektora;* istota *– zawsze połączony z celami charytatywnymi*; skutki – *integracja wrocławskiego środowiska naukowego i budzenie oraz poszerzanie empatii* |
|  |
| Przykład opisu **dobrej praktyki** spoza UE (zewnętrznej – UE w Poznaniu) – w zakresie badań i awansów naukowych: nazwa – *wstępne warunki rozpoczynania procedury habilitacyjnej*; istota *– 100 pkt jako minimalna wycena dorobku naukowego*; skutki – *zmniejszenie ryzyka w postępowaniu habilitacyjnym* |
| Przykład opisu **złej praktyki** w UE - w zakresie badań i awansów naukowych: nazwa – *ograniczenia dla pracowników naukowych ze stopniem doktora w pełnieniu funkcji redaktora naukowego Prac Naukowych UE*; istota *– konieczność pełnienia tej roli tylko jako współredaktora z samodzielnym pracownikiem nauki*; skutki – *zasadnicze trudności w zgromadzeniu dorobku w tym zakresie przed rozpoczęciem postępowania habilitacyjnego; "ucieczka" w wydaniu takich prac poza Wydawnictwo UE* |

1. **Ankieta**

|  |  |
| --- | --- |
| **DOBRE PRAKTYKI** | **ZŁE PRAKTYKI (PROBLEMY)** |
|  w zakresie **badań i awansów naukowych** (powiązanie z pierwszym celem Strategii rozwoju UE „Umacnianie pozycji naukowej Uczelni”)* działalność wydawnicza,
* wymiana międzynarodowa pracowników;
* procesy recenzowania,
* rozwój naukowy,
* ochrona własności intelektualnej,
* dokumentowanie dorobku naukowego,
* urlopy naukowe,
* opieka nad studenckim ruchem naukowym, włączanie studentów do prac naukowych itp.,
* finansowanie badań naukowych i działalności statutowej itp.
 |
|  |  |
|  |
| w zakresie **dydaktyki/jakości kształcenia** (powiązanie z drugim celem Strategii rozwoju UE „Stałe doskonalenie jakości edukacji przy jednoczesnym zapewnieniu sprzyjających warunków dla kształcenia osób o wybitnych uzdolnieniach”)* organizacja procesu dydaktycznego,
* nadzór nad jakością kształcenia (doskonalenie kompetencji dydaktycznych….),
* wprowadzanie i funkcjonowanie kierunków i specjalności,
* innowacyjność procesu dydaktycznego (monitoring, dopasowanie do rynku pracy),
* integracja trzech stopni kształcenia,
* kształcenie ustawiczne,
* angażowanie wybitnych studentów do procesu dydaktycznego itp.
 |
|  |  |
|  |
| w zakresie **polityki kadrowej*** przejrzystość i transparentność polityki kadrowej (awansowania, mianowania, wynagradzania…),
* wyróżnianie pracowników,
* dodatkowe zatrudnianie się,
* oceny pracowników itp.
 |
|  |  |
|  |
| w zakresie **relacji międzyludzkich** * zakres i formy integracji,
* jakość relacji przełożony–podwładny
* sposoby rozwiązywania konfliktów, w tym konfliktów interesów itp.
 |
|  |  |
|  |
| w zakresie **jakości zarządzania*** obieg informacji (możliwości bieżącego wyrażania swoich opinii, propozycji/sugestii kierownictwu UE i wydziałów, instytutów, katedr)
* istnienie podstawowych procedur i ich jasność,
* jasność procedur oceny jednoosobowych organów Uczelni,
* rozliczalność efektów pracy komisji wydziałowych, rektorskich i senackich,
* aktywność przedstawicieli grup pracowniczych w Radach Wydziału i w Senacie,
* udział pracowników, zakładów, katedr i instytutów w zarządzaniu wydziałem i uczelnią,
* rola narzędzi zarządczych wspomagających zarządzanie (szczególnie nowoczesnych rozwiązań IT),
* zarządzanie finansami itp.
 |
|  |  |
|  |
| w zakresie **obyczajów akademickich*** uroczystości UE,
* ekonomalia, zjazdy absolwentów itp.
 |
|  |  |
|  |
| w zakresie **kształtowania wizerunku Uczelni**  |
|  |  |
|  |  |
|  |
| **Inne** |
|  |  |
|  |

W celu zapewnienia anonimowości **ANKIETA** będzie realizowana na wydziałach i w jednostkach międzywydziałowych z możliwością wykorzystania **trzech komplementarnych form** wypełniania i przekazywania ankiet:

* **zbiorowe** – na zebraniu Katedry (zakładu, instytutu, studium): wypełnianie ankiety jako wynik dyskusji pracowników tej jednostki nt. dobrych i złych praktyk akademickich oraz wrzucanie wypełnionej ankiety do wystawionych na terenie UE urn lub jej wysłanie do wydziałowych koordynatorów procesu ankietowania;
* **indywidualne** wypełnianie ankiet i ich wysyłanie pocztą elektroniczną do sekretariatów Katedr (zakładu, instytutu, studium), łączenie ich – w celu zapewnienia anonimowości – w jeden folder i wysyłanie ich do wydziałowych koordynatorów procesu ankietowania;
* **indywidualne** wypełnianie ankiet i wrzucanie ich do wystawionych na terenie UE urn.

„Identyfikacja DOBRYCH I ZŁYCH PRAKTYK występujących na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu”

BADANIA ANKIETOWE

Kwestionariusz ankiety dla **PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI**

1. Wypełnienie tego kwestionariusza powinno umożliwić:

* **rozpoznanie dobrych praktyk akademickich,** czyli możliwie wszystkich innowacyjnych projektów, które są (lub były) z powodzeniem realizowane w UE lub w innych uczelniach w różnych zakresach działalności Uniwersytetu i które pokazują, jak skutecznie i efektywnie urzeczywistniać cele strategiczne Uczelni (zob.: Strategia rozwoju UE) przez pozytywne rezultaty w zakresie:
* działania administracji Uczelni,
* prowadzenia polityki kadrowej,
* relacji międzyludzkich,
* zarządzania Uczelnią (zarządzanie kapitałem intelektualnym Uczelni),
* kształtowania wizerunku UE itp.
* **rozpoznanie złych praktyk akademickich (problemów),** czyli możliwie wszystkich takich działań, które w istotny sposób utrudniają urzeczywistnianie celów strategicznych Uczelni i jej funkcjonowanie, czyli takich zjawisk, jak np.
* postępowanie uchybiające obowiązkom pracownika Uczelni,
* nepotyzm,
* nadużycia w relacjach przełożony–podwładny,
* prowadzenie działalności konkurencyjnej wobec własnej uczelni,
* brak poszanowania praw własności intelektualnej,
* stosowanie kryteriów pozamerytorycznych w ocenie pracy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi,
* uniemożliwianie lub utrudnianie realizacji procesu dydaktycznego poprzez wstrzymywanie środków finansowych na zatrudnienie specjalistów w zakresie administrowania nowoczesnymi rozwiązaniami IT itp.

**UWAGA**: Przy wykazie zagadnień w samej ankiecie możecie Państwo dopisywać własne propozycje, jeśli te, które są podane, nie wyczerpują Państwa zdaniem wszystkich obszarów problemowych.

2. Struktura opisu **dobrej** /**złej praktyki i przykładowe opisy**

|  |
| --- |
| Nazwa dobrej/złej praktyki; jej istota (maksymalnie zwięzły opis); skutki istnienia tej praktyki lub przewidywane skutki jej wprowadzenia na UE |
| Przykład opisu **dobrej praktyki** w UE (wewnętrznej) – w zakresie obyczajów akademickich: nazwa – *inauguracja roku akademickiego, święto uczelni;* istota *–kultywowanie tradycji akademickich*; skutki – *integracja pracowników Uczelni* |
|  |
|  |

**Ankieta**

|  |  |
| --- | --- |
| **DOBRE PRAKTYKI** | **ZŁE PRAKTYKI (PROBLEMY)** |
| w zakresie **polityki kadrowej*** przejrzystość i transparentność polityki kadrowej (awansowania, wynagradzania…),
* wyróżnianie pracowników,
* dodatkowe zatrudnianie,
* oceny pracowników itp.
 |
|  |  |
|  |
| w zakresie **relacji międzyludzkich** * zakres i formy integracji,
* jakość relacji przełożony–podwładny
* sposoby rozwiązywania konfliktów, w tym konfliktów interesów itp.
 |
|  |  |
|  |
| w zakresie **jakości zarządzania*** obieg informacji (możliwości bieżącego wyrażania swoich opinii, propozycji/sugestii kierownictwu UE i wydziałów, instytutów, katedr),
* istnienie podstawowych procedur i ich jasność,
* jasność procedur oceny jednoosobowych organów Uczelni,
* rozliczalność efektów pracy jednostek i komórek organizacyjnych,
* aktywność przedstawicieli grup pracowniczych w Radach Wydziału i w Senacie,
* udział pracowników jednostek i komórek organizacyjnych w zarządzaniu wydziałem i uczelnią,
* rola narzędzi zarządczych wspomagających zarządzanie (szczególnie nowoczesnych rozwiązań IT),
* zarządzanie finansami itp.
 |
|  |  |
|  |
| w zakresie **obyczajów akademickich*** uroczystości UE,
* ekonomalia, zjazdy absolwentów itp.
 |
|  |  |
|  |
| w zakresie **kształtowania wizerunku Uczelni**  |
|  |  |
|  |  |
|  |
| **Inne** |
|  |

W celu zapewnienia anonimowości **ANKIETA** będzie przeprowadzona z wykorzystaniem **trzech komplementarnych form** wypełniania i przekazywania ankiet:

* **zbiorowe** – na zebraniu jednostki lub komórki organizacyjnej: wypełnianie ankiety jako wynik dyskusji pracowników tej jednostki nt. dobrych i złych praktyk akademickich oraz wrzucanie wypełnionej ankiety do wystawionych na terenie UE urn lub wysłanie jej do pełnomocnika Kanclerza ds. procesu ankietowania;
* **indywidualne** wypełnianie ankiet i wysyłanie ich pocztą elektroniczną do kierowników jednostek i komórek organizacyjnych, łączenie ich – w celu zapewnienia anonimowości – w jeden folder i wysyłanie i do pełnomocnika Kanclerza ds. procesu ankietowania;
* **indywidualne** wypełnianie ankiet i wrzucanie ich do wystawionych na terenie UE urn.
1. w następującym brzmieniu: § 1. W zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). § 2. Pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody na zasadach określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym. [↑](#footnote-ref-1)
2. POLON działa na podstawie: art. 129a. (ust. 1) Minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego prowadzi **CENTRALNY WYKAZ** nauczycieli akademickich i pracowników naukowych. (ust. 2) W centralnym wykazie nauczycieli akademickich i pracowników naukowych zamieszcza się (…) informacje o podstawowym miejscu zatrudnienia i **miejscu dodatkowego zatrudnienia** (zmieniona Ustawa *Prawo o szkolnictwie wyższym* z dnia 27 lipca 2005 r., Dz.U. z 2012 roku, poz. 572 – tekst jednolity). [↑](#footnote-ref-2)
3. Por. pkt 1 Komunikatu nr 30 Prorektora UJ ds. polityki kadrowej i finansowej z dnia 22 listopada 2011 roku w sprawie: dodatkowego zatrudnienia nauczycieli akademickich, dla których UJ stanowi podstawowe miejsce pracy. [↑](#footnote-ref-3)
4. Por. Zarządzanie Rektora UW z dnia 25.10.2011 r. w sprawie określenia procedury (…). [↑](#footnote-ref-4)
5. Przykładem takiego **dobrej praktyki** jest zarządzanie Rektora UW z dnia 25.10.2011 r. w sprawie określenia procedury oraz kryteriów udzielania zgody na dodatkowe zatrudnienie w ramach stosunku pracy u pracodawcy prowadzącego działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą*.* [↑](#footnote-ref-5)