



**ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO**  
Rok założenia 1905  
**RADA SZKOLNICTWA WYŻSZEGO I NAUKI**

ul. Juliana Smulikowskiego 6/8, pok. 303, 00-389 Warszawa  
tel. 22 318 92 98, fax 22 318 92 96, e-mail: rszwin@znp.edu.pl

Warszawa, 21.01.2016 r.

***Stanowisko Rady Szkolnictwa Wyższego i Nauki  
Związku Nauczycielstwa Polskiego  
w istotnych sprawach pracowniczych w publicznych szkołach wyższych***

Rada Szkolnictwa Wyższego i Nauki ZNP wyraża głębokie zaniepokojenie pogorszeniem w ostatnich latach statusu zawodowego pracowników uczelni publicznych oraz próbami ograniczenia w obszarze szkolnictwa wyższego uprawnień związków zawodowych jako konstytucyjnej reprezentacji pracowników w zakresie uzgadniania w uczelniach systemów i zasad wynagradzania. Za podstawową przyczynę tego stanu uznajemy niespójność przepisów prawa regulujących te kwestie oraz niedostateczny dialog społeczny, a często jego brak zarówno na szczeblu centralnym w relacjach akademickich central związkowych z resortem nauki jak i na szczeblu lokalnym w uczelniach w relacjach zakładowych organizacji związkowych z władzami publicznych szkół wyższych.

Za istotne uważamy jednoznaczne uregulowanie uprawnień organizacji związkowych w uczelniach publicznych przy ustalaniu zasad podziału środków na wynagrodzenia. U podstaw kwestionowania uprawnień zakładowych organizacji związkowych odnośnie uzgadniania zasad wynagradzania w uczelniach publicznych jest ich formalne wyłączenie w roku 2005 ze sfery budżetowej w wyniku przyjęcia nowej wersji ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*. Uczelnie wyższe przestały być państwowymi jednostkami sfery budżetowej, pozostając nadal jednostkami sektora finansów publicznych. Należy podkreślić, że przyjęta w roku 1991 ustawa o związkach zawodowych w art. 27 ust. 3 przyjmowała (w ówczesnej wersji), że system wynagradzania i związane z nim regulaminy nagród i premiovania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. W latach kolejnych zapis ten ewoluował do obecnej postaci:

*Art. 27. ust. 3. Regulaminy nagród i premiovania są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową; dotyczy to również zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej.*

Pragniemy podkreślić, że pomimo formalnego wyłączenia uczelni publicznych z państwowej sfery budżetowej wszystkie regulacje dotyczące wynagrodzeń zawarte w ustawie *Prawo o szkolnictwie wyższym* nawiązują bezpośrednio do rozwiązań obowiązujących dla sfery budżetowej:

- 1) Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą (porównanie **Art. 77<sup>3</sup>** § 1 KP z **Art. 151.** ust. 1 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*);

- 2) Uchylenie przepisów rozporządzenia ministra regulującego kwestie wynagrodzeń pracowników z chwilą wejścia w życie układu zbiorowego pracy (porównanie **Art. 77<sup>3</sup>** § 2 KP z **Art. 151**. ust. 3 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*);
- 3) Odniesienie wynagrodzeń poszczególnych grup pracowników uczelni publicznej do kwoty bazowej określanej w ustawie budżetowej dla członków korpusu służby cywilnej wymienionych w art. 5 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej (**Art. 151** ust. 1 ustawy PoSzW);
- 4) Zapis **Art. 156** ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*, który stanowi, że pracownikowi uczelni publicznej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej;
- 5) Waloryzowanie planowanych wydatków z budżetu państwa na finansowanie wynagrodzeń w uczelniach publicznych wskaźnikiem wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej (porównanie **Art. 93**. ust. 1 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* z **Art. 6** ust. 1 ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej).

Warto zaznaczyć, że ust. 8 art. 151 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* gwarantuje zachowanie uprawnień związków zawodowych przy ustalaniu zasad podziału środków na wynagrodzenia pochodzących spoza budżetu państwa. Tym bardziej powinno to naszym zdaniem dotyczyć wynagrodzeń finansowanych ze środków publicznych. Wychodzimy bowiem z założenia, że uczelnie publiczne w obszarze rozwiązań płacowych funkcjonują identycznie jak państwowe jednostki sfery budżetowej i należy zastosować normę zawartą w art. 27 ustawy o związkach zawodowych, iż zasady podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej są uzgadniane z zakładową organizacją związkową.

Dlatego postulujemy przyjęcie zapisu ust. 4 art. 151 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* w następującym brzmieniu:

**„4. Środki na wynagrodzenia dla pracowników uczelni publicznej określa senat w ramach środków posiadanych przez uczelnię. Zasady podziału tych środków są uzgadniane ze związkami zawodowymi działającymi w uczelni.”**

Niezależnie od tego zapisu w ustawie *Prawo o szkolnictwie wyższym* uważamy, że do uczelni publicznych należy stosować zapisy **Art. 77<sup>1</sup>** i **Art. 77<sup>2</sup>** Kodeksu pracy tzn. powinny zostać wprowadzone w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi regulaminy wynagradzania, albo w drodze negocjacji układy zbiorowe pracy. W tym kontekście Rada Szkolnictwa Wyższego i Nauki ZNP uważa, że należy rozważyć przywrócenie uchylonego w roku 2014 przepisu ust. 1 w art. 152 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* umożliwiającego zawarcie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla cywilnych pracowników uczelni publicznych przez ministra nadzorującego uczelnie. Zdaniem Rady przy ocenie kompetencji ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego w zakresie możliwości zawierania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy należy uwzględnić co najmniej następujące przepisy zawarte w ustawie *Prawo o szkolnictwie wyższym*:

- uczelnia publiczna jest tworzona przez państwo reprezentowane przez właściwy organ władzy lub administracji publicznej (art. 2 ust. 1 pkt 2),
- władze publiczne, na zasadach określonych w ustawie, zapewniają uczelniom publicznym środki finansowe niezbędne do wykonywania ich zadań (art. 15 ust. 1),
- wydatki budżetu państwa planowane na finansowanie działalności uczelni publicznych, w części dotyczącej wynagrodzeń waloryzowane są corocznie, co najmniej o średnioroczny wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej ustalony w ustawie budżetowej na dany rok budżetowy (art. 93 ust. 1),
- minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego sprawuje nadzór nad zgodnością działań uczelni z przepisami prawa i statutem, a także nad prawidłowością wydatkowania środków publicznych (art. 33 ust. 1).

Stosownie do przytoczonych przepisów wprowadzie minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego nie określa bezpośrednio wysokości środków na wynagrodzenia w uczelni publicznej, ale jest organem administracji publicznej reprezentującym właściciela (państwo) sprawującym ustawowy nadzór nad uczelniami publicznymi i przekazującym niezbędne środki z budżetu państwa do realizacji zadań przez uczelnie (średnio ok. 90 % całości przychodów uczelni). W świetle powyższych argumentów Rada Szkolnictwa Wyższego i Nauki ZNP stoi na stanowisku, że minister do spraw szkolnictwa wyższego jest stroną właściwą do zawarcia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla cywilnych pracowników uczelni publicznych.

Kolejny bardzo ważny problem zarówno ze względów społecznych jak i perspektyw rozwoju kapitału intelektualnego w sferze nauki szkolnictwa wyższego jest pełne wdrożenie rozwiązań systemowych poprawiających status zawodowy i stabilność zatrudnienia nauczycieli akademickich. Dotychczasowe doświadczenia ze stosowania przepisów ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* wykazały, że w uczelniach publicznych coraz częściej nauczyciele akademicy zatrudniani są na czas określony. Ten problem dotyczy zwłaszcza młodych pracowników lub pracowników podwyższających swoje kwalifikacje – uzyskujących kolejne stopnie naukowe (doktora lub doktora habilitowanego). Praktyki te naruszają unijną dyrektywę 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 roku o pracy na czas określony, która zobowiązuje kraje członkowskie do wprowadzenia przepisów zapobiegających nadużywaniu kontraktów terminowych. Ponadto są niespójne z zaleceniami Komisji Europejskiej z dnia 11 marca 2005 roku w sprawie *Europejskiej Karty Naukowca* oraz *Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* w zakresie zapewnienia młodym pracownikom nauki możliwości rozwoju naukowego i stabilnych warunków zatrudnienia oraz uznania kompetencji pracowników naukowych ze stopniem doktora. W uczelniach nagminnie stosowane były bowiem wybiegi formalne, w celu ominięcia zapisów w Kodeksie Pracy nakazujących przy trzeciej kolejnej umowie zatrudnienie na czas nieokreślony. Najczęściej polegało to na nie ujmowaniu w umowach o pracę na czas określony miesięcy wakacyjnych (lipiec, sierpień i wrzesień).

Problemy te zgłosiliśmy jeszcze w roku ubiegłym ówczesnemu kierownictwu Ministerstwa, a uzyskane odpowiedzi są dla nas satysfakcjonujące:

- 1) „Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, kierując się potrzebą zapewnienia studentom kształcenia na możliwie najwyższym poziomie stoi na stanowisku, że co do zasady stosunek pracy z nauczycielem akademickim powinien być zawierany na czas nieokreślony, a krótsze umowy o pracę lub umowy cywilnoprawne – wyłącznie w przypadkach, gdy wymiar powierzanych zadań nie uzasadnia zatrudnienia na czas nieokreślony ...” (fragment pisma Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego DIR.ZSW.176.2.2015 z dnia 20 maja 2015 roku).
- 2) „Zgodnie z art.118 ust. 1 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie stosunku pracy lub mianowania. Niezależnie od przyjętej podstawy zatrudnienia stosunek pracy może być zawarty na czas określony lub czas nieokreślony. Przepisy ustawy nie wskazują żadnej sytuacji, której zaistnienie upoważnia do zatrudnienia nauczyciela akademickiego wyłącznie na czas określony. W szczególności przepisem takim nie jest art.120, który jedynie określa maksymalny okres zatrudnienia na stanowiskach: asystenta oraz adiunkta osób niespełniających wymogu posiadania odpowiedniego stopnia naukowego.” (cytat z pisma Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 24 lipca 2015 roku DSW.ZNU.6031.170.2015.1.EKR).

Wyrażamy nadzieję, że z chwilą wejścia w życie z dniem 22 lutego br. nowelizacji *Kodeksu pracy* przepisy te zostaną wprowadzone w pragmatyce zatrudniania nauczycieli akademickich zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej przedstawionym w piśmie DPR.4102.337.2015.BL z dnia 8 maja 2015 roku:

„Ze względu na to, że przepisy ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym nie przewidują szczególnych zasad w zakresie limitowania umów o pracę na czas określony, oraz okresu wypowiedzenia tych umów, znowelizowane przepisy *Kodeksu pracy* będą miały zastosowanie także do nauczycieli akademickich, zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony.”

Rada podziela stanowisko Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, że nauczyciele akademicy, dla których dana uczelnia stanowi podstawowe miejsce pracy, powinni być w niej zatrudniani na czas nieokreślony. Jednocześnie uważamy za niezbędne utrzymanie zatrudnienia na czas określony w przypadkach szczególnych tj. przy pierwszym zatrudnieniu w uczelni w charakterze nauczyciela akademickiego, dla drugich i kolejnych etatów, dla obcokrajowców bez karty stałego pobytu, a także osób rozwiązujących stosunek pracy w celu pobierania emerytury i zatrudnianych ponownie często w tej samej uczelni na podstawie art. 118a ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*.

Dlatego proponujemy wprowadzenie do ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* następujących poprawek:

- 1) w art. 118a po ust. 1 dodaje się ust. 1a i 1b w brzmieniu:

„1a. Nauczyciel akademicki, który nie nabył uprawnień emerytalnych i złożył pisemne oświadczenie, że dana uczelnia jest dla niego podstawowym miejscem pracy w rozumieniu ustawy, jest w niej zatrudniany na czas nieokreślony, z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z zapisów ustawy.

1b. Pierwsze zatrudnienie w danej uczelni osoby, o której mowa w ust. 1a, może nastąpić na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nie dłuższy niż dwa lata.”,

2) ust. 2 w art. 138 przyjąć w brzmieniu:

„Nauczyciel akademicki przechodzący na emeryturę w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego nie może zostać ponownie mianowany. Może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony”.

W kwestii wynagrodzeń pracowników publicznego szkolnictwa wyższego Rada postuluje wprowadzenie do ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* systemowego mechanizmu waloryzacji płac poprzez odnoszenie ich do realnej podstawy w postaci średniego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej określanego corocznie w ustawie budżetowej. Naszym zdaniem zapewni to nie tylko stabilizację statusu materialnego nauczycieli akademickich, ale pozwoli im na pełniejsze zaangażowanie się w działalność dydaktyczną i naukową w podstawowym miejscu pracy, co będzie szansą na wzmacnianie etosu oraz marki uczelni w kraju i zagranicą.

Mając na uwadze przedstawione argumenty oraz wzrost wynagrodzeń pracowników uczelni publicznych dokonany w latach 2013-2015 Rada Szkolnictwa Wyższego i Nauki ZNP wnioskuje o przyjęcie zmiany dotyczącej treści wprowadzenia w ust. 1 art. 151 oraz pkt 1 tego ustępu w następującym brzmieniu:

„1. Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej do czasu objęcia ich układem zbiorowym pracy lub regulaminem wynagradzania określi, w drodze rozporządzenia, minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, ustalając:

1) wysokość minimalnej oraz maksymalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego w odniesieniu do poszczególnych stanowisk oraz wysokość i warunki przyznawania innych składników wynagrodzenia, tak aby wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w uczelni publicznej, w poszczególnych grupach pracowników nie była niższa:

a) od dnia 1 stycznia 2017 r.:

- w grupie stanowisk profesorów – od 285%
- w grupie stanowisk docentów, adiunktów i starszych wykładowców, starszych kustoszy dyplomowanych, starszych dokumentalistów dyplomowanych, kustoszy dyplomowanych i dokumentalistów dyplomowanych, a także adiunktów bibliotecznych i adiunktów dokumentacji i informacji naukowej – od 185%,
- w grupie stanowisk asystentów, wykładowców, lektorów, instruktorów, asystentów bibliotecznych, asystentów dokumentacji i informacji naukowej – od 100%,
- w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi od 100%

prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce określonego w ustawie budżetowej na 2017 r.,

b) od dnia 1 stycznia 2018 r.:

- w grupie stanowisk profesorów – od 300%
- w grupie stanowisk docentów, adiunktów i starszych wykładowców, starszych kustoszy dyplomowanych, starszych dokumentalistów dyplomowanych, kustoszy dyplomowanych i dokumentalistów dyplomowanych, a także adiunktów bibliotecznych i adiunktów dokumentacji i informacji naukowej – od 200 %,
- w grupie stanowisk asystentów, wykładowców, lektorów, instruktorów, asystentów bibliotecznych, asystentów dokumentacji i informacji naukowej – od 105%,
- w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi od 105%

prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce określanego corocznie w ustawie budżetowej,

przy czym zasady podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników uczelni są uzgadniane z zakładowymi organizacjami związkowymi, a wysokość indywidualnych stawek poszczególnych składników wynagrodzenia pracowników uczelni ustala rektor;”.

Pragniemy przypomnieć, że problem ustawowych gwarancji wzrostu nakładów na szkolnictwo wyższe i płac w tym sektorze był wielokrotnie podnoszony w Parlamencie RP podczas nowelizacji ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* w latach 2011 i 2014, także przez posłów Prawa i Sprawiedliwości będących wówczas w opozycji.

Odnosnie uregulowań dotyczących kwestii płacowych pragniemy zwrócić uwagę na konieczność doprecyzowania bądź skorygowania przepisów rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej. W szczególności zgłaszamy następujące uwagi:

- 1) w § 4 pkt 2 przy zaliczaniu do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych ilości godzin wynikających z przelicznika 1/30 pensum za każdy tydzień nieobecności powinien być wymieniony, oprócz tytułów podanych w rozporządzeniu, także urlop dla poratowania zdrowia. Po nowelizacji ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* w 2014 roku łączny wymiar tego urlopu zgodnie z art. 134 ust. 5a nie może przekraczać jednego roku, a ponieważ może być wybierany w częściach (art. 134 ust. 5b), dlatego musi być w rozliczeniu rocznym pensum dydaktycznego nauczyciela akademickiego możliwość odliczania ilości godzin dydaktycznych wynikających z przyznanego urlopu dla poratowania zdrowia za każdy tydzień nieobecności przypadającej w okresie, w którym w uczelni są prowadzone zajęcia dydaktyczne. Ponadto treść tego punktu należy zharmonizować z obowiązującym od 2.01.2016 roku nowym brzmieniem pkt 1 w ust. 2 w art. 120 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*.
- 2) W § 5 – zapis **do** oznacza, że wynagrodzenie waha się od 0% do 3,6%. Niektórzy rektorzy szukając oszczędności, mogą zaproponować symboliczne grosze za nadgo-

dziny. Zwracamy uwagę, że obecnie bez zgody można nauczycielom akademickim zatrudnionym na stanowiskach naukowo dydaktycznych zwiększyć pensum o 25%, a dydaktycznych o 50% w przypadkach uzasadnionych koniecznością realizacji programu kształcenia.

Dlatego proponujemy przywrócenie minimalnych stawek oprócz stawek maksymalnych:

Lp.	Stanowisko	Stawka za godzinę obliczeniową, odpowiadającą 45 minutom
1	2	3
1	Profesor zwyczajny, profesor nadzwyczajny posiadający tytuł naukowy albo tytuł w zakresie sztuki, profesor wizytujący posiadający tytuł naukowy albo tytuł w zakresie sztuki	1,8%-3,6% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora zwyczajnego, określonego w załączniku nr 1 do rozporządzenia
2	Profesor nadzwyczajny posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego lub doktora albo doktora habilitowanego sztuki lub doktora sztuki, profesor wizytujący posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego lub doktora albo stopień doktora habilitowanego lub doktora sztuki, docent, adiunkt posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego albo stopień doktora habilitowanego sztuki	1,8%-3,6% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora nadzwyczajnego posiadającego stopień naukowy doktora habilitowanego albo stopień doktora habilitowanego sztuki, określonego w załączniku nr 1 do rozporządzenia
3	Adiunkt posiadający stopień naukowy doktora albo stopień doktora sztuki, starszy wykładowca	1,8%-3,6% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego adiunkta posiadającego stopień naukowy doktora albo stopień doktora sztuki, określonego w załączniku nr 1 do rozporządzenia
4	Asystent, wykładowca, lektor, instruktor	1,8%-3,9% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego w załączniku nr 1 do rozporządzenia

Zaproponowane widełkowe określenie stawek za godziny ponadwymiarowe zapewni minimalne godziwe stawki. Ponadto postulujemy, aby wysokość stawek za godziny ponadwymiarowe, jako jeden ze składników wynagrodzenia nauczycieli akademickich, rektor uzgadniał ze związkami zawodowymi.

3) § 6 – nieprecyzyjny zapis „raz w roku, po zakończeniu roku akademickiego” oznacza też, że wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe można wypłacić i po roku i po dwóch latach. Przecież pracownicy, którzy zrealizowali pensum w semestrze zimowym, i realizują zajęcia w semestrze letnim, z ekonomicznego punktu widzenia kredytują pracodawcę ponieważ przez pół roku nie otrzymują wynagrodzenia za wykonaną pracę, chyba, że znajdzie zastosowanie zapis: „o ile rektor nie zarządzi rozliczania w krótszych okresach”.

Zdaniem Rady należy zapis § 6 uzupełnić tak, żeby wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe było wypłacane nie później niż do końca roku kalendarzowego, w którym nastąpiło rozliczenie rocznego pensum i pracownik wykonał godziny ponadwymiarowe.

4) minimalne wynagrodzenia zasadnicze w projekcie rozporządzenia dla wielu stanowisk pracowników są żenująco niskie, zwłaszcza w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. W tym ostatnim przypadku minimalne stawki wynagrodzenia ujęte w rozporządzeniu odnośnie kategorii zaszeregowania od I do X (nawet przy uwzględnieniu premii 20%) nie zapewniają osiągnięcia minimalnego wynagrodzenia brutto w roku 2016 ustalonego na poziomie 1850 zł.

5) Uważamy również, że dążąc do ograniczenia wieloletowości podstawowe miejsce pracy powinno być premiowane w systemie wynagradzania poprzez zróżnicowanie minimalnych stawek dla profesorów wizytujących w relacji do uposażeń profesorów zwyczajnych i nad-zwyczajnych na korzyść tej drugiej grupy przy założeniu, że na tych stanowiskach można zatrudniać wyłącznie jako w podstawowym miejscu pracy.

Kolejnym problemem, który narasta w ostatnich kilku latach jest systematyczne obniżanie w uczelniach wyższych odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Art. 157 ust. 1 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym* stanowi, że dla pracowników uczelni publicznych tworzy się odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości 6,5 % planowanych przez uczelnię rocznych wynagrodzeń osobowych. Inna kwestia, że realnie odpis ten jest niższy, gdyż jako podstawę naliczenia przyjmuje się wynagrodzenia brutto pomniejszone o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracowników. W grudniu 2012 roku, wbrew protestom związków zawodowych, w akcie prawnym niższej rangi jakim jest *Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie szczegółowych zasad gospodarki finansowej uczelni publicznych* z podstawy naliczenia wyłączono wynagrodzenia osobowe finansowane ze środków przeznaczonych przez senat uczelni publicznej na zwiększenie wynagrodzeń na podstawie art. 151 ust. 8 ustawy (ze środków własnych uczelni, m.in. z odpłatnego kształcenia). Z kolei w latach 2014-2015 nie zostały naliczone odpisy na zfsś ze środków przekazanych z rezerwy budżetu państwa w ramach II i III etapu poprawy wynagrodzeń pracowników uczelni wyższych. Ponadto w ustawie o zmianie niektórych ustaw w związku z realizacją ustawy budżetowej od dwóch lat funkcjonuje bardzo niekorzystny zapis, aktualnie w postaci:

**Art. 3.** W roku 2016 odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, o którym mowa w art. 157 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – *Prawo o szkolnictwie wyższym* (Dz. U. z 2012 r. poz. 572, z późn. zm.), tworzy się w wysokości nie większej niż 6,5% planowanych przez uczelnię rocznych wynagrodzeń osobowych w 2013 r., przy czym wysokość odpisu przypadająca na jednego zatrudnionego nie może być mniejsza niż wysokość odpisu ustalona na zasadach określonych w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. *o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych* (Dz. U. z 2012 r. poz. 592, z późn. zm.).

Rada Szkolnictwa Wyższego i Nauki ZNP uważa, że przyniesie to niekorzystne skutki społeczne w wyniku ograniczenia wielkości funduszu i dostępu pracowników uczelni publicznych do świadczeń socjalnych, a w dalszej perspektywie uniemożliwi tworzenie w uczelniach publicznych pracowniczych programów emerytalnych (III filar) wykorzystujących zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (do wysokości 30%), co umożliwiłaby obecnie przepis Art. 157 ust. 2 ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*. Wyrażamy przekonanie, że od roku 2017 nastąpi „odmrożenie” wysokości odpisu na ten fundusz.

PREZES  
Rady Szkolnictwa Wyższego i Nauki ZNP  
  
Janusz Rak