

ORGANIZACJA ZAKŁADOWA NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”

PRZY KATOLICKIM UNIWERSYTECIE LUBELSKIM JANA PAWŁA II

Al. Raclawickie 14, 20-950 LUBLIN, REGON 43 12 69 814. NIP 712 26 09 674

Tel. +48 81 445-32-33 e-mail: solidar@kul.lublin.pl

Nasz znak 1/KU/19

Lublin, dn. 03.01.2019 r.

Ks. prof. dr hab. Antonii Dębiński

Rektor Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego

Jana Pawła II

Organizacja Zakładowa NSZZ „Solidarność” zapoznała się z projektem Zarządzenia Rektora KUL w sprawie okresowej oceny nauczycieli akademickich i zgłaszamy poniższe uwagi:

§3, pkt. 6.1. „... i zakresem powierzonych mu obowiązków pracowniczych”

Ogranicza to kreatywność i inicjatywę pracowników. Nowa ustawa o szkolnictwie wyższym nakłada obowiązek określenia przez pracownika dziedziny/dyscypliny naukowej (jednej lub dwóch). W ocenie parametrycznej jednostek naukowych może być jednak uwzględnione 20% publikacji nie związanych z zadeklarowaną dziedziną/dyscypliną naukową. Tak więc określona publikacja może być zgłoszona do oceny parametrycznej jednostki, lecz być może nie będzie mogła być zgłoszona do oceny pracownika.

§3, pkt. 8 i 9. „Nauczyciel akademicki może zgłosić do oceny okresowej tylko trzy (w przypadku oceny za dwa lata pracy) lub pięć (w przypadku oceny za cztery lata pracy) osiągnięć publikacyjnych ujętych w kategoriach określonych w części A arkusza oceny, z zastrzeżeniem ust. 9.

W wypadku wspólnych publikacji wieloautorskich pracownik jest uprawniony do zgłoszenia większej liczby osiągnięć publikacyjnych, tak by uwzględniając współczynnik udziału autorskiego wypełnić limit osiągnięć publikacyjnych określony w ust. 8”.

- Przepis nie jest jednoznaczny. Czy w przypadku publikacji wieloautorskich pracownik do oceny będzie mógł zgłosić N publikacji tak, aby jego łączny udział procentowy odpowiadał

trzem publikacjom? (np. 10% z jednej publikacji, 40% z drugiej publikacji, 25% z trzeciej itd.).

1. **§3, pkt. 11 a i b.** „W przypadku publikacji:

- a) w czasopismach naukowych, za które można uzyskać 200, 140 i 100 pkt;
- b) monografii naukowej, rozdziału w monografii i redakcji monografii z poziomu 2;
 - każdemu ze współautorów będących pracownikiem Uniwersytetu przyznaje się pełną liczbę punktów za dane osiągnięcie publikacyjne”.
 - Wydaje się niesprawiedliwe, że samodzielny autor/redaktor, jak i współautor/współredaktor otrzymują po tyle samo punktów. A jak w ocenie pracownika traktowane będą publikacje, w których pracownik KUL jest jednym ze współautorów, zaś pozostali są afiliowani poza KUL (publikacje powstające we współpracy z innymi jednostkami naukowymi).

§ 4, pkt 3: „Na wniosek Rektora lub kierownika jednostki organizacyjnej ocena może być dokonywana częściej, jednak nie wcześniej niż po upływie roku od ostatniej oceny”.

- Należałoby doprecyzować jakie przesłanki są podstawą do sformułowania takiego wniosku?

§7, pkt. 4. „... jednoznacznie pozytywna ocena Komisji opiniującej..” Zapis taki może spowodować, że w wyniku różnych relacji interpersonalnych oceny wyróżniającej może nie otrzymać osoba, która w pełni na to zasługuje.

§ 5. 7.1. „...wyników oceny dokonywanej przez studentów i doktorantów dotyczącej wypełniania obowiązków dydaktycznych przez nauczyciela akademickiego w zakresie spełnienia wymogów do otrzymania oceny dobrej w ramach przepisów o ewaluacji”.

- należy uwzględnić, iż zdarza się, że anonimowe oceny studenckie są tendencyjne, niesprawiedliwe i krzywdzące.

§ 7, pkt 4: „Przesłanką otrzymania oceny pozytywnej z wyróżnieniem jest ponadto jednoznacznie pozytywna ocena Komisji opiniującej, wskazująca na konkretne efekty aktywności naukowej nauczyciela akademickiego i znaczenie (doniosłość) wyników jego działalności naukowej, dydaktycznej lub organizacyjnej.”

- zwłaszcza formuła „...znaczenie (doniosłość) wyników...” może być obciążona błędem wynikającym z zastosowania kryterium jakościowego (uznaniowego), które może wchodzić w konflikt z kryterium ilościowym (parametrycznym). Warto dookreślić: kto może o to wnioskować? (sam zainteresowany, jego bezpośredni czy pośredni przełożony, zespół w którym pracuje oceniany, lub inne źródło). Należy uwzględnić narastające zjawisko rywalizowania wewnątrz jednostek (np. między pracownikami katedr) a także uwzględnić dynamicznie narastające zjawisko

„przechwytywania” bądź „rozmywania się” autorstwa za dzieła, zwłaszcza w pozycjach wieloautorskich.

- Podobne wątpliwości można odnieść także do punktu 5 § 7.

§11, ust. 2. „Przepisy niniejszego Zarządzenia stosuje się począwszy od oceny okresowej nauczycieli akademickich za lata 2019-2020”.

- Zarządzenie Rektora KUL w sprawie okresowej oceny nauczycieli akademickich jest aktem prawnym i jako takie nie powinno łamać zasady „prawo nie działa wstecz”. Wprowadzenie nowych zasad oceny pracowników na KUL począwszy od 2019 roku jest przedwczesne. Dział prawny i władze uniwersytetu chcą ustalać reguły oceny pracowników w momencie, gdy nieznana jest punktacja czasopism naukowych. Należy ponadto pamiętać, że proces publikacyjny jest procesem długotrwałym (odpowiednie przygotowanie manuskryptu, wysłanie do redakcji czasopisma, poszukiwanie recenzentów, odpowiedzi na recenzje, ponowne odpowiedzi na recenzje, ostateczne poprawki, akceptacja). Czas, jaki mija od wysłania manuskryptu do jego publikacji w ostatecznej formie waha się od kilku miesięcy do kilku wręcz lat. Wprowadzając nowe zasady oceny od 2019 r. władze uniwersytetu dają pracownikom przeciętnie 6-12 miesięcy na wypełnienie stawianych wymagań, zakładając, że pracownicy mają już przygotowane publikacje. Na chwilę obecną zmuszają również pracowników do swego rodzaju loterii w wyborze czasopisma naukowego (nie jest bowiem znana jego punktacja).

§ 11, pkt 4: „Zmiana kryteriów oceny wymaga zmiany zarządzenia.”

- ponieważ mamy do czynienia z sytuacją nową i złożoną (w tym konsekwencje Ustawy 2.0), warto dookreślić: kiedy, kto, procedura itp. może wnioskować o wprowadzenie zmian w zarządzeniu.
- Biorąc pod uwagę długotrwałość procesu publikacyjnego rodzi się również pytanie: czy w ocenie parametrycznej jednostek i w ocenie pracowników brana będzie pod uwagę data wysłania manuskryptu do redakcji czasopisma (received), czy też data ukazania się danego artykułu w formie papierowej? Należy bowiem założyć, że punktacja czasopism będzie się zmieniać w czasie. Pracownik/grupa pracowników może założyć, że wysyłają artykuł do czasopisma, za który każdy z autorów otrzyma np. po 140 punktów. Jednakże w chwili ukazania się artykułu drukiem jego punktacja może już wynosić tylko 70 punktów (dodatkowo dzielone między wszystkich współautorów proporcjonalnie do ich udziału).
- Zasada równości wobec prawa. Ze względu na występujące dotychczas zróżnicowanie w punktacji ministerialnej czasopism z różnych dziedzin i dyscyplin naukowych dość zrozumiałe wydawać by się mogło zróżnicowanie wymagań stawianych pracownikom reprezentującym różne gałęzie nauki. Należy jednak pamiętać, że punktacja czasopism nadal pozostaje nieznana.
- Niezrozumiała i krzywdząca jest punktacja za uzyskane i realizowane granty (zarówno MNiSW jak i inne). Prowadzenie badań naukowych w każdej dziedzinie naukowej wymaga odpowiednich środków finansowych.

Załącznik nr 3 „Kryteria do uzyskania oceny pozytywnej”

- preferują nauki humanistyczne i dziedziny nauk teologicznych. Różnica na niekorzyść nauk społecznych, przyrodniczych czy innych jest znacząca. Np. profesor badawczo-dydaktyczny reprezentujący dziedzinę nauk humanistycznych lub teologicznych powinien zdobyć 10% więcej punktów niż magister. W dziedzinie nauk społecznych różnica ta wynosi już 33%.
- Niezrozumiałe i pozbawione podstaw prawnych jest również zróżnicowanie wymagań między pracownikami badawczo-dydaktycznymi a badawczymi reprezentującymi różne dziedziny nauk. W dziedzinie nauk humanistycznych i teologicznych pracownik badawczy musi zdobyć o 25-40% więcej punktów niż pracownik badawczo-dydaktyczny, zaś w dziedzinie nauk ścisłych i przyrodniczych różnica ta wzrasta do 53-65%.
- Punktacja czasopism nadal pozostaje nieznana. Oznacza to, że zróżnicowanie wymagań nie ma w tym momencie żadnych podstaw.
- Zróżnicowanie wymagań stawianych pracownikom powinno się opierać nie na posiadanym tytule zawodowym czy stopniu naukowym, lecz na stanowisku (asystent, adiunkt, profesor itd.). Wiąże się z tym bowiem zróżnicowanie w uposażeniu finansowym różnych grup pracowników. Różnice w wymaganiach stawianych różnym grupom pracowników powinny ponadto uwzględniać różnice w tym uposażeniu (na chwilę obecną: asystent - mnożnik 1, adiunkt - mnożnik 1,58, profesor – mnożnik 2,08). W proponowanym projekcie różnice w wymaganiach stawianych przed asystentem a profesorem to zaledwie 10%.
- Wymóg uzyskania minimum punktów w 2-ch zdarzeniach (lata 2019-2020) dla pracowników badawczych czy badawczo dydaktycznych są trudne do osiągnięcia. Nie ma jeszcze ani pełnej listy czasopism, ani listy wydawnictw. Po ich ogłoszeniu, ze względu na liczbę naukowców, trudno będzie o możliwość publikowania. Dodatkowo przy uzyskaniu negatywnej recenzji i nieprzyjęciu tekstu do druku, pracownik będzie w sytuacji jakoby nic nie napisał.

W proponowanym projekcie zarządzenia Rektora KUL należy uwzględnić zasady:

- zasadę nie działania prawa wstecz,
- zasadę równości wobec prawa
- zasadę takiego samego wynagrodzenia za taką samą pracę.

Z wyrazami szacunku, w imieniu Zarządu OZ NSZZ „Solidarność”

dr Andrzej Januszewski

/przewodniczący