

AD/S/29/2023

Warszawa, 23 kwietnia 2023 r.

Jego Magnificencja
Rektor SGGW w Warszawie
prof. dr hab. Michał Zasada

Szanowny Panie Rektorze,

w odpowiedzi na pismo z dnia 27 marca 2023 r. w sprawie wyrażenie opinii w sprawie projektu zmian w Statucie Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie oraz projektu tekstu jednolitego Statutu Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” SGGW przesyła poniższą opinię.

Uwagi dotyczące tekstu jednolitego

Ponieważ opinia dotyczy przyjętego przez Senat tekstu jednolitego Statutu Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego, KZ zwraca po raz kolejny uwagę, że wprowadzona 3 lata temu struktura organizacyjna jest nieporozumieniem i ewenementem nie mającym odpowiedników w innych wiodących polskich Uczelniach. Wprowadza wiele chaosu nie przynosząc zapowiadanych, korzystnych efektów.

Statut będący najwyższym aktem prawnym na Uczelni powinien mieć charakter trwały i bardziej ogólny a nie tak drobiazgowy i szczegółowy jak w przedstawionej wersji. Powinien być powiązany ze strategią Uczelni i umożliwiać jej realizowanie.

Zwracamy również uwagę, że nie wprowadzono zmian, o które wielokrotnie występowaliśmy np. na spotkaniu KZ Solidarność SGGW z Władzami Rektorskimi w dn. 10.05.2022r., w piśmie AD/S/41/2020 do JM Rektora w listopadzie 2020 czy opinii do zmian w Statucie przyjętych w dn. 26.09.2022 .

Dlatego wnioskujemy o wprowadzenie **stosownego zapisu dotyczącego udziału pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w posiedzeniach Rad Dyscyplin**. Uważamy, że w posiedzeniach Rad Dyscyplin, podobnie jak to jest w przypadku Senatu, powinien uczestniczyć pochodzący z wyboru przedstawiciel pracowników niebędących

nauczycielami akademickimi, którzy są istotną częścią wspólnoty akademickiej Uczelni, pracującą na rzecz jednostek, w których są zatrudnieni i bez których niemożliwe jest prowadzenie badań naukowych i dydaktyki. Podobnie jak w poprzedniej strukturze Uczelni pracownicy ci mieli prawo (zapisane w Statucie) do swojej reprezentacji w składzie Rad Wydziału, tak teraz powinni je mieć w Radach Dyscyplin, gdyż decyzje przez nie podejmowane dotyczą również tej grupy pracowników. Obecnie Rady Dyscyplin podejmują decyzje w oparciu o informację niepełną. Uzyskanie w procesie decyzyjnym dodatkowej, informacji, dodatkowego punktu widzenia jednego z głównych interesariuszy wydaje się oczywiste.

Wnioskujemy także o przywrócenie w Statucie zapisu o **konieczności uzyskania opinii pracowników o kandydatach na stanowiska kierownicze** w Instytutach, Jednostkach Międzyinstytutowych i Katedrach. Taki zapis pozwala pracownikom przedstawić Rektorowi dodatkową, kluczową informację zanim podejmie On decyzję o nominacji. Właściwie wszyscy pracownicy uważają taki zapis za korzystny i pożądany. Sprzeciwiają się mu jedynie przedstawiciele kadry kierowniczej, którzy podają argument wydłużenia procesu nominacji. Argument ten jest jednak nietrafiony, ponieważ uzyskana w ten sposób informacja jest bezcenna. Daje ona Rektorowi narzędzie, pozwalające uniknąć podjęcia nieakceptowanej przez większość pracowników brzemiennej w skutkach decyzji, której cofnięcie i zniwelowanie skutków może okazać się bardzo trudne lub niemożliwe.

Wnioskujemy także o uzupełnienie Statutu o **regulamin awansowania pracowników Studium Praktycznej Nauki Języków Obcych i Studium Wychowania Fizycznego**.

Zdaniem KZ Statut SGGW w proponowanej formie staje się mało czytelny. Szereg zapisów ma charakter bardzo szczegółowy, co utrudnia jego odbiór przez społeczność akademicką oraz powoduje konieczność częstych zmian ze względu na zmieniające się uwarunkowania zewnętrzne. Uważamy, że Statut powinien wyznaczać ogólne ramy funkcjonowania uczelni, natomiast szereg szczegółów powinno być regulowanych zarządzeniami Rektora, regulaminami, a w pewnych przypadkach uchwałami Rad poszczególnych dyscyplin naukowych. SGGW jest bardzo różnorodną uczelnią i próba stworzenia jednolitych przepisów (pełna centralizacja) nie służy poszczególnym jednostkom organizacyjnym. Brak elastyczności działania w dynamicznym otoczeniu wpływa negatywnie na kondycję organizacji. Inne problemy i wyzwania mają nauki społeczne, a inne biologiczne, czy techniczne. W okresie, który trwa od wprowadzenia Statutu w 2019 roku obserwujemy, że

należy odważniej delegować uprawnienia podwładnym i dawać im pewną samodzielność działania. Centralizacja osłabia inicjatywę i kreatywność.

Ponadto zwracamy uwagę na:

1. Nierówne traktowanie pracowników, tj. mniejsze wymagania dla obszaru nauk społecznych dotyczące ankiety oceny pracownika i kryteriów awansowania.
2. Wysokie kryteria awansowania w stosunku do oferowanych przez Uczelnię wynagrodzeń. Szereg jednostek m.in. INSiP, IIM, IEiF (Katedra Statystyki, Katedra Finansów) od dłuższego czasu próbują zatrudnić pracowników i zgłaszają problemy z otwartymi konkursami, na które nie ma chętnych.
3. Przeciwnskuteczne umieszczenie w Statucie szczegółowych nazw i kwot np. KZL 100 000 itp. szczegółowe wymagania dotyczące poszczególnych stanowisk powinien określać regulamin lub Rektor w drodze zarządzenia.
4. Brak w Statucie regulacji poruszających problematykę pracowników reprezentujących dwie dyscypliny. Taki pracownik jest traktowany jakby nie pracował w żadnym z Instytutów.

Uwagi dotyczące zasad awansowania

Uwagi szczegółowe:

1. Zdaniem KZ problemem jest wyhamowany proces awansów pracowników akademickich zatrudnionych w SGGW oraz trudności z zatrudnieniem pracowników z zewnątrz na stanowiska w Uczelni. Wskazanie przyczyn tego zjawiska wydaje się proste i w gospodarce rynkowej sprowadza się do niewspółmierności wymagań w stosunku do stwarzanych możliwości i poziomu wynagrodzeń. Z teoretycznego punktu widzenia istnieje proste rozwiązanie – należy dążyć do akceptowanego poziomu wynagrodzeń w stosunku do stawianych wymagań w określonym otoczeniu rynkowym.
 - 1.1. Wymagania dotyczące zatrudnienia adiunkta na stanowisko badawczo - dydaktyczne:
 - Podpunkt „E” – *„posiada udokumentowaną co najmniej dobrą znajomość języka angielskiego, w stopniu umożliwiającym samodzielne pisanie publikacji*

naukowych w tym języku”. Czy w statucie takie wymagania powinny być zapisywane? Przecież, aby zostać doktorem kandydat musiał zdać egzamin z języka nowożytnego. Czy znajomość innych języków nowożytnych jest dyskryminująca? Może w danej jednostce (Katedrze, Instytucie), istnieje potrzeba zatrudnienia kogoś z inną znajomością języków niż angielski. Decyzja o wymogu znajomości języków powinna być określana przez jednostkę ogłaszającą konkurs (Katedry). Nie powinno się tworzyć sztucznych barier, na poziomie Statutu SGGW.

- Podpunkt „F” – *„kierowała lub kieruje lub złożyła projekt badawczy, obejmujący badania naukowe lub prace rozwojowe lub realizację inwestycji związanych z kształceniem i działalnością naukową, utrzymaniem (...) o wartości co najmniej 100 000 zł”*. Zapisywanie wartości projektu w statucie SGGW jest w naszej opinii niedopatrzeniem. Prawdopodobnie w okresie wysokiej inflacji (17%), za rok kwota ta będzie musiała ulec zmianie.

1.2. Wymagania dotyczące zatrudnienia profesora uczelni na stanowisko badawczo - dydaktyczne:

- Podpunkt „B” – *„jest autorem lub współautorem co najmniej 20 artykułów naukowych lub monografii naukowych, które ukazały się w czasopiśmie lub wydawnictwach ujętych w obowiązującym dla roku ich opublikowania wykazie”*. W podpunkcie „A” jest zapis *„... wykazuje się wyróżniającym i uznanym w środowisku międzynarodowym dorobkiem naukowym w reprezentowanej specjalności”*. Czy te wymagania nie są powielane? Jeżeli w sposób „szkolny” definiujemy ile publikacji powinien posiadać kandydat, to po co zapis o potrzebie *„wyróżniającego dorobku naukowego”*? Trzeba być konsekwentnym – albo konkretne parametry, albo ocena jakościowa.
- Podpunkt „C” – *„w ciągu ostatnich dwóch lat kalendarzowych uzyskała średniorocznie liczbę punktów za artykuły naukowe, monografie naukowe lub rozdziały w monografiach naukowych o co najmniej 50% wyższą niż minimalna średnioroczna liczba punktów ...”* Taki zapis powoduje, że zatrudnienie z zewnątrz pracownika na stanowisko „profesora SGGW” bardzo się komplikuje.
- Podpunkt „D” – *„pełni lub pełniła rolę kierownika w projektach obejmujących badania naukowe lub prace rozwojowe lub realizację inwestycji związanych z kształceniem i działalnością naukową, (...) o wartości co najmniej 100 000 zł*

lub odbyła łącznie co najmniej ośmiotygodniowy udokumentowany staż naukowy w zagranicznym ośrodku naukowym". Uwaga jak w przypadku zatrudnienia na stanowisko adiunkta.

Reasumując należy postawić pytanie: Czy zatrudnienie na stanowisko profesora SGGW powinno przebiegać w takiej formie? Czy jakość (użyteczność) pracy naukowców powinna być oceniana za pomocą parametrów ilościowych? Uważamy, że przy zatrudnieniu w Uczelni kandydat powinien być oceniony przez zewnętrznych recenzentów i powinien uzyskać pozytywną akceptację Rady dyscypliny, którą reprezentuje. Takie rozwiązania obowiązują w wiodących Uczelniach Polskich np. Uniwersytecie Warszawskim.

Uwagi o charakterze szczegółowym

§ 19a ust. 1 pkt. 1) powtórzenie "...postępowanie karne z oskarżenia publicznego o przestępstwo umyślne lub postępowanie karne z oskarżenia publicznego o przestępstwo umyślne..."

Z poważaniem

Przewodniczący
Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” SGGW


dr inż. Jakub Gawron