

Odpowiedzi na pytania członków NSZZ Solidarność

Karol Kołodziej

Mój program wyborczy, do którego odnoszę się w kilku miejscach poniżej znajduje się na stronie: <https://www.kk.us.edu.pl/>

1. Czy Pan Profesor widzi, inne niż dotąd, możliwości współpracy władz Uczelni ze związkami zawodowymi?

Nie do końca wiem jak układała się współpraca ze związkami zawodowymi na szczeblu władz rektorskich. Wiem tylko, że postulaty strony związkowej często były ignorowane. Szczególnie ubolewam nad faktem, że propozycje strony związkowej w sprawie zwiększenia wynagrodzeń zasadniczych poprzez zredukowanie do minimum, a najlepiej do zera, tzw. części ocennej podwyżek, które były realizowane etapowo jeszcze w poprzedniej kadencji władz uczelni, ale również w obecnej kadencji, nie zostały uwzględnione. Zawsze uważałem, że wydzielanie części ocennej służy tylko jednemu celowi – ograniczeniu rzeczywistej skali podwyżek. Sam, byłem inicjatorem i współautorem projektu uchwały Rady Wydziału Matematyki, Fizyki i Chemii w tej sprawie, która została podjęta w lutym lub marcu 2014 r., jeszcze w kadencji mojej poprzedniczki na stanowisku dziekana i podobno przekazana ówczesnym władzom rektorskim. Projekt tej uchwały zamieszczam na końcu w formie załącznika. Z uwagą wsłuchiwałem się również w głosy strony związkowej w trakcie dyskusji nad projektem nowego statutu, które również zostały zignorowane praktycznie w całości, podobnie zresztą jak propozycje rad wydziałów i indywidualnych członków społeczności akademickiej.

Uważam, że przedstawiciele strony związkowej powinni być członkami wszystkich ciał kolegialnych z prawem głosu w sprawach pracowniczych, o ile tylko nie wyklucza tego ustawa. W moim programie proponuję przywrócenie rad wydziałów, które nie byłyby organami uczelni, a co za tym idzie nie byłoby ograniczeń dotyczących ich składu. W składzie znaleźliby się wszyscy członkowie rad naukowych, profesorowie powyżej 67. roku życia, przedstawiciele adiunktów i asystentów, doktorantów i studentów, kadry pomocniczej i związków zawodowych. Wszyscy z prawem głosu w sprawach innych niż awanse naukowe.

Deklaruję gotowość regularnych konsultacji ze związkami zawodowymi w celu wypracowywania kompromisu we wszystkich sprawach pracowniczych, który będzie uwzględniał zarówno interesy pracowników jak i Uczelni, jako jednostki budżetowej.

2. Czy Pan Profesor mógłby wskazać możliwe sposoby ograniczania biurokracji w zarządzaniu Uczelnią? Chodzi także o zmniejszenie obowiązków administracyjnych, obciążających nauczycieli akademickich.

Ograniczenie biurokracji, która obecnie stała się tak uciążliwa jak nigdy dotąd w historii Uczelni, jest jednym z punktów mojego programu wyborczego (punkt 15).

Uważam, że priorytetowym zadaniem jest usprawnienie procesu obiegu dokumentów. Ważnym czynnikiem, który z pewnością będzie mieć wpływ na ograniczenie biurokracji jest poszerzenie kompetencji pracowników i oparcie stosunków międzyludzkich w Uczelni na zasadzie wzajemnego zaufania. Paradoksem jest, że dziekan wydziału podpisuje się pod rozliczeniem delegacji pracownika, której koszty często wcale nie są pokrywane ze środków będących w dyspozycji dziekana. Pracownik dziekanatu, albo administracji nie może pobrać z magazynu druków, czy materiałów biurowych bez podpisu dziekana. Comiesięczne rozliczanie wysyłki poczty, często samo w sobie przekracza koszty jej wysłania. Na absurd zakrawa deklarowanie gotowości do prowadzenia badań naukowych przez grupy badawcze, czy nawet indywidualnych badaczy w celu otrzymania skromnych środków finansowych na badania naukowe, które ledwie w połowie odpowiadają dotychczasowym funduszom na badania statutowe, a za chwilę trzeba będzie napisać sprawozdanie z ich wykorzystania. Uniwersytet wytwarza kilkadziesiąt milionów dokumentów rocznie. Jest oczywiste, że nikt nigdy nawet nie zajrzy do 99% z nich. To trzeba zmienić, ale oczywiście większość tych spraw leży w gestii kanclerza.

3. Czy podziela Pan Profesor pogląd, że uczelnie są zarządzane wystarczająco demokratycznie? Czy powinny być zarządzane bardziej demokratycznie?

Odpowiedź na pierwsze pytanie brzmi **nie**, a na drugie **tak**. Poświęcam temu zagadnieniu dużo miejsca w moim programie.

4. Czy społeczność akademicka pozna kryteria, które zadecydują o wyborze kandydatów na stanowiska prorektorów, dziekanów oraz dyrektorów instytutów?

Jeżeli zostanę rektorem, to dziekanów i dyrektorów instytutów wybiorą społeczności tych jednostek, a ja powołam wybrane osoby do pełnienia funkcji. Nie sądzę, żebym skorzystał z wynikającego z ustawy prawa sprzeciwu w tej sprawie. Jako dziekan z powodzeniem kierowałem Wydziałem Matematyki, Fizyki i Chemii mając w opozycji 3 dyrektorów Instytutów lecz poparcie większości członków Rady Wydziału. Natomiast jeśli chodzi o prorektorów, to pragnę zwrócić uwagę, że ich rola w obecnej ustawie i statucie została znacząco ograniczona. Nie są oni członkami senatu. Nie są wybierani przez kolegium elektorów, lecz powoływani przez rektora po zasięgnięciu opinii senatu i rady Uniwersytetu. Jest oczywiste, że rektor nie może wykonywać sam ogromu obowiązków związanych z kierowaniem uczelnią. Potrzebuje zaufanych i kompetentnych pomocników. Jednocześnie społeczność akademicka chciałaby widzieć wśród prorektorów przedstawicieli różnych wydziałów. Przewiduję następujący skład zespołu prorektorów: prorektor ds. nauki i promocji badań naukowych, prorektor ds. kształcenia i promocji kształcenia, prorektor ds. ogólnych i prorektor ds. fili. Prorektor ds. kształcenia musi być zaakceptowany przez studentów. W chwili obecnej mam swojego kandydata na stanowisko prorektora ds. ogólnych. Widzę również odpowiednią kandydatkę na prorektora ds. kształcenia i promocji kształcenia wśród pracowników Wydziału Prawa i Administracji. Natomiast pozostałe 2 stanowiska obsadzę po konsultacjach z

wydziałami. Jest dla mnie oczywiste, że prorektor ds. filii będzie pracownikiem jednego z dwóch wydziałów cieszyńskich (zakładam, że tamtejsza społeczność będzie chciała przywrócenia tam dwóch wydziałów).

5. Jakie kryteria powinny być spełniane przez kierowników Biur Organizacyjnych Wydziałów oraz Biur ds. Infrastruktury, jakie zdaniem Pana Profesora te osoby powinny posiadać kompetencje i doświadczenie. Jaką drogą powinny być wybierane osoby na powyższe stanowiska?

W moim programie zawarłem propozycję utworzenia mniejszych wydziałów w oparciu o podział na dyscypliny naukowe. Uważam, że istnienie wydziałów molochów nie może przynieść niczego dobrego. Takie mniejsze wydziały wcale nie wymagają Biur Organizacyjnych ani ich kierowników, którym obecnie podporządkowano wszystkich pracowników wydziału niebędących nauczycielami akademickimi. To rozwiązanie uważam za nonsens. Pracownicy wsparcia badań naukowych powinni podlegać kierownikom zakładów, katedr lub grup badawczych, na rzecz których pracują. Pracownicy administracyjni powinni podlegać dziekanom lub dyrektorom instytutów, pracownicy dziekanatów kierownikom dziekanatów, robotnicy kierownikom obiektów, itd. Piszę o tym w punkcie 4 mojego programu. Nic mi nie wiadomo na temat Biur ds. Infrastruktury. O infrastrukturę trzeba dbać nieustająco. Nie jestem jednak przekonany, że konieczne jest powoływanie w tym celu specjalnych biur.

6. Dla pracowników Uczelni szczególne znaczenie ma poczucie stabilizacji i jasno określona polityka kadrowa. Jakie Pan Profesor mógłby wskazać możliwe działania, mające na celu rozwój pracowników młodych, a także awans zawodowy lektorów i instruktorów, a jakie przewidziałby Pan Profesor ewentualne opcje wykorzystania doświadczenia pracowników, którzy osiągnęli wiek emerytalny? Jak widzi Pan Profesor przyszłość pracowników (z wiekiem emerytalnym) z grupy dydaktycznej, a nawet badawczo-dydaktycznej?

Uważam, że stabilizacja zatrudnienia pracowników jest bardzo ważnym czynnikiem wpływającym na jakość ich życia, w którym praca z pewnością odgrywa jedną z kluczowych ról. Ustawa wymaga, aby oceny nauczycieli akademickich były przeprowadzane nie rzadziej niż raz na 4 lata. Uważam, że taki powinien być również statutowy okres oceny naszych pracowników. Częstsze oceny – raz na 2 lata, tak jak zapisano w naszym statucie - nie mają sensu. Grozi nam, że pracownicy będą pod ciągłą presją kolejnych ocen, co z pewnością nie wpłynie dobrze na jakość ich pracy. Piszę o tym w punkcie 5 mojego programu i rozwijam ten temat w komentarzu. Musimy zaakceptować oczywisty fakt, że dzisiaj są znacznie szersze możliwości znalezienia atrakcyjnej pracy poza uczelnią niż kiedyś. Jeśli będziemy odstraszać kandydatów do pracy krótkimi okresami zatrudnienia i niskimi wynagrodzeniami, jak to ma miejsce obecnie, to nie możemy liczyć, że o pracę na naszym Uniwersytecie będą się ubiegać rzeczywiście najlepsi absolwenci, albo inni ludzie z naprawdę wysokimi kwalifikacjami. Nie ma potrzeby zatrudniać nauczycieli akademickich na

krótkich umowach, z wyjątkiem okresu próbnego, gdyż ustawowa ocena i tak zweryfikuje ich przydatność. Ubolewam, a właściwie jest mi wstyd, że pracownicy naukowo-techniczni, albo administracyjni, którzy na ogół mają wyższe wykształcenie, a czasem nawet stopień doktora, są zatrudniani na krótkotrwałe umowy z wynagrodzeniem bliskim najniższemu wynagrodzeniu obowiązującemu w kraju.

Podnoszenie kwalifikacji i awanse pracowników uważam za podstawowy warunek podnoszenia jakości kadry Uniwersytetu. Jako dziekan zawsze zgadzałem się na finansowanie procedur awansowych nauczycieli akademickich prowadzonych poza naszą Uczelnią. Zawsze wyrażałem również zgodę na finansowanie w całości uczestnictwa w szkoleniach pracowników administracyjnych. Tak samo będę postępował w stosunku do lektorów, instruktorów, czy innych pracowników niezbędnych dla prawidłowego przebiegu procesu kształcenia.

Jeśli chodzi o kontynuację zatrudnienia po osiągnięciu wieku emerytalnego, to uważam, że jest to oczywiste. Pracodawca nie może zwolnić pracownika tylko dlatego, że osiągnął jakąś cezurę wiekową. O dalszym zatrudnieniu powinny decydować kwalifikacje i przydatność pracownika. Za kuriozalne uważam przepisy Ustawy pozbawiające profesorów, którzy ukończyli 67. rok życia, prawa do zasiadania w organach uczelni. Piszę o tym w komentarzu do punktu 1 mojego programu.

7. Czy zdaniem Pana Profesora społeczność uniwersytecka – nauczyciele akademicy i pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi – są faktycznie traktowani na tych samych zasadach? Czy widzi Pan Profesor możliwe działania, które mogłyby sprzyjać integracji? Czy nie uważa Pan Profesor, że wciąż działamy wedle zasady „cudze chwalicie, swego nie znacie”. Może do prowadzenia niektórych szkoleń, a nawet czasem zajęć, warto byłoby wykorzystywać pracowników specjalistów, których mamy na uczelni (pracownicy administracji szkolą się, zdobywają dyplomy MBA i innych studiów podyplomowych) zamiast do ich prowadzenia wciąż zatrudniać wyłącznie osoby zewnętrzne? Dotyczy to także promowania „własnych”, wybitnych specjalistów-naukowców z różnych dziedzin, podczas imprez organizowanych przez uniwersytet, jak np. "Śląski Festiwal Nauki".

Odpowiedź na pierwsze pytanie brzmi **nie** i to oczywiście należałoby zmienić. Pracownikom wsparcia należy się taki sam szacunek jak kadrze akademickiej. W sytuacjach konfliktowych należy zawsze wysłuchać racji każdej ze stron konfliktu, a nie zakładać *a priori*, że nauczyciel akademicki zawsze ma rację. Jeśli chodzi o drugie pytanie, to uważam, że kuriozalne było na przykład odrębne organizowanie różnych uroczystości, jak choćby wieczorów akademickich, dla profesorów, pozostałych nauczycieli i wreszcie dla pozostałych pracowników. To po prostu brak tzw. *kindersztuby* ze strony władz Uczelni. Zapewniam, że jeśli zostanie wybrany na rektora, to takie sytuacje nie będą miały miejsca.

Wiara w to, że osoby z zewnątrz są lepsze od nas samych i tylko one mogą nas czegoś nauczyć, albo wręcz uzdrowić nasz Uniwersytet, jest po prostu śmieszna. Myślę, że faworyzowanie takich osób wynika po prostu z kompleksów, których jak najszybciej musimy się wyzbyc. Nie oczekujemy, że *import* kadry naukowej z zewnątrz znacząco przyczyni się do awansu naukowego naszej Uczelni. Przede wszystkim, nikt kto reprezentuje naprawdę wysoki poziom nie przyjdzie z innej uczelni do nas, chociażby ze względu na płace, chyba najniższe wśród wszystkich polskich wyższych uczelni. Nie możemy też zaoferować służbowego mieszkania, bo te przed laty rozdano pracownikom, z których bardzo wielu niemal od razu zwolniło się z Uniwersytetu.

Pamiętam, że przed laty aktywnie uczestniczyłem w pracach zespołu do przygotowania strategii rozwoju Instytutu Fizyki. Ówczesne władze rektorskie wynajęły do tego firmę, której pracownik nie miał *zielonego* pojęcia, jak funkcjonuje Uniwersytet. Wszystkiego musieliśmy go uczyć, ale po około 100 godzinach spotkań to ta firma otrzymała wynagrodzenie w wysokości 60 tys. zł, a my – pracownicy UŚ – na wniosek ówczesnego dyrektora Instytutu Fizyki skierowany do rektora o przyznanie stosownych gratyfikacji, dostaliśmy po 1 tys. zł.

8. Jaka jest opinia Pana Profesora na temat funkcjonowania ustawy „Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce”, zwłaszcza odnośnie do zasad oceny parametrycznej jednostek naukowych oraz oceny okresowej pracowników naukowych?

Podstawowym mankamentem nowej Ustawy jest to, że pozwoliła ona na usankcjonowanie autorytarnej, niczym nieograniczonej władzy rektora, co niektóre uczelnie, w tym również nasza, skrupulatnie wykorzystały tworząc odpowiednie statuty. Odnoszę się do tego szeroko w analizie sytuacji w UŚ zawartej w moim programie.

Widzę również pewne zalety Ustawy, jak choćby wprowadzenie minimalnych stawek wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach akademickich, co zmusiło władze naszej Uczelni do znaczącego podniesienia płac dużej grupie pracowników. Inną zaletą jest gwarancja stypendiów dla wszystkich doktorantów, również na poziomie znacznie wyższym, niż te dotychczas wypłacane doktorantom na naszej Uczelni.

Co się tyczy zasad oceny parametrycznej, to wydaje mi się, że są one swego rodzaju odzwierciedleniem kompleksów twórców i promotorów Ustawy wobec Zachodu. Chcąc dorównać w statystykach zachodnim Uniwersytetom zmuszamy wszystkich do publikowania tylko i wyłącznie w zagranicznych czasopismach, bo tylko te są wysoko punktowane, rujnując przy tym nasze własne czasopisma naukowe, które często cieszyły się międzynarodową renomą. Zapomniano przy tym, że niskie pozycje naszych uczelni w rankingach wynikają z ich permanentnego niedofinansowania. Na temat zasad oceny wypowiadam się dość szeroko w moim programie na stronach 5 i 10 oraz w odpowiednich komentarzach.

9. Po pierwszym okresie doświadczeń, związanych z wdrożeniem ustawy „Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce”, czy widziałby Pan Profesor możliwość wprowadzania jakichkolwiek modyfikacji w Statucie uczelni, w zakresie np. postulowanego przez środowisko akademickie i związki zawodowe składu rady dyscypliny? A może są jakieś inne miejsca, które po tym czasie według Pana Profesora należałoby zreformować lub zracjonalizować.

W punkcie 3 mojego programu i w odpowiednim komentarzu odnoszę się do problemu składu rad naukowych dyscyplin. Proponuję również przywrócenie rad wydziałów, o czym piszę zarówno w moim programie (w komentarzu do punktu 1), jak i powyżej w odpowiedzi na pytanie 1.

10. Czy zamierza Pan Profesor zreformować system szeroko rozumianego obiegu dokumentów - np. wprowadzenie konieczności odpowiadania na składane pisma i możliwości monitorowania przez osoby składające pisma, podania, wnioski itp. ich aktualnego statusu?

Odpowiedzi na to pytanie udzieliłem już częściowo powyżej, odpowiadając na pytanie 1. Problemu obiegu dokumentów dotyczy punkt 15 mojego programu. Jest to ważna sprawa, bo wszyscy tracimy wiele godzin rocznie na załatwianie prostych służbowych spraw. Trzeba jak najszybciej wdrożyć elektroniczny obieg dokumentów, który z pewnością umożliwiłby również monitorowanie procesu załatwiania spraw i odejść od papierowych wersji dokumentów. Pod względem prawnym jest to z pewnością możliwe, bo przecież wielu z nas właśnie w ten sposób składa swoje deklaracje podatkowe.

11. Czy widzi Pan Profesor konieczność i sposób związania przekazywanych jednostkom środków subwencyjnych otrzymywanych przez uczelnię ze wskaźnika studentów zagranicznych z procentowym udziałem w ich pozyskiwaniu?

Algorytm finansowania wyższych uczelni można łatwo przenieść na jednostki wchodzące w skład uczelni. Oczywiście, tylko na te, którą wnoszą wkład do tego algorytmu. Niestety, kiedy jako dziekan kilka lat temu poprosiłem o przedstawienie mi ścisłego wzoru, wg którego obliczono dotację przypadającą na mój wydział, okazało się, że władze Uczelni nie uzyskały z Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego informacji o podstawowych współczynnikach występujących we wzorze będącym bazą tego algorytmu, określających np. stosunek liczbowy kadry naukowej zatrudnionej w UŚ do kadry zatrudnionej we wszystkich polskich uczelniach. To samo dotyczyło odpowiedniego stosunku liczby studentów i pozostałych istotnych współczynników. Wewnętrzny podział dotacji następował niejako po omacku. Skutek był znany. Prawie wszystkie wydziały naszej Uczelni, z wyjątkiem 2 albo 3, miały deficyt i były jakoby finansowane z dopłaty rektora, który wcześniej zabierał znaczną część dotacji. Kiedy w 2019 r. kończyłem moją kadencję okazało się, że sześciomilionowy deficyt mojego wydziału zamienił się w ponadmilionową nadwyżkę. Jest dla mnie oczywiste, że dotacja przypadająca na jednostki musi

uwzględniać ich rzeczywisty wkład do algorytmu. Inaczej jednostki nie będą mogły prawidłowo funkcjonować. Niebezpieczeństwem w podziale dotacji na jednostki jest to, że obecnie większość z nich wchodzi w skład olbrzymich wydziałów i to dzięki im będą na pewno w dużej mierze decydować o wewnętrznym podziale dotacji. Utworzenie wydziałów dyscyplinowych z pewnością przyczyni się do rozwiązania tego problemu.

12. Czy nie uważa Pan Profesor, że uczelnia powinna podjąć pracę nad stworzeniem jakiegokolwiek funduszu zapomogowego, z którego w skrajnych, najtrudniejszych sytuacjach mogliby skorzystać studenci zagraniczni? Obecna sytuacja pokazała, że jest to konieczność i w pewnych sytuacjach zmusiła do angażowania prywatnych środków pracowników.

O ile mi wiadomo, o zapomogi w różnych trudnych sytuacjach życiowych można zwracać się do działu socjalnego, również członkowie związków zawodowych mogą korzystać z takich form wsparcia, które są finansowane z ich składek. To oczywiście dotyczy tylko pracowników. Oczywiście, byłoby pożądaną, żeby studenci, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji, również mieli możliwość uzyskania zapomogi. Trzeba zastanowić się nad możliwościami finansowania takiej formy wsparcia. Być może będzie możliwe utworzenie z części opłat wnoszonych przez studentów zagranicznych funduszu zapomogowego przeznaczonego właśnie dla tej grupy.

13. W związku z panującą wśród pracowników opinią, iż system epizodycznych grup badawczych się nie sprawdził. Czy widzi Pan Profesor potrzebę (możliwość) przywrócenia działalności zakładów lub katedr?

Tak. Piszę o tym w moim programie w punkcie 4 i w dwóch komentarzach.

14. Jakie środki wspierania pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych planuje Pan Profesor, aby UŚ mógł znaleźć się w gronie uczelni badawczych? Czy jest to zdaniem Pana Profesora konieczne dla dalszego rozwoju uczelni? Co zrobić, aby poziom badań na UŚ stale się poprawiał?

Uważam, że pieniądze na badania naukowe powinny być naliczane na szczeblu Uczelni na każdego pracownika prowadzącego badania (wchodzącego do liczby N), na podstawie stopnia/tytułu naukowego, dorobku kategoryzacyjnego i kosztochłonności dyscypliny i pozostawać w jego wyłącznej dyspozycji. W gestii rektora powinna pozostać rezerwa, powiedzmy w wysokości 10%, na wspieranie pracowników rozpoczynających pracę, albo prowadzących badania mogące przynieść awans kategoryzacyjny danej jednostki. To pracownik sam zdecyduje, jaką część tych pieniędzy przeznaczy na wsparcie zakładu, katedry, albo grupy badawczej, do której przystąpi. W moim programie, w punkcie 8, deklaruje również wprowadzenie trwałego, ogólnouczelnianego systemu zachęt finansowych do publikowania w wysoko punktowanych czasopismach, składania wniosków o granty, uzyskiwania patentów i ich wdrożeń. Status uczelni badawczej możemy uzyskać tylko wspólnym

wysiłkiem wszystkich pracowników. Trzeba ich motywować wyższymi wynagrodzeniami, a nie surowymi kryteriami oceny i karami dyscyplinarnymi.

Załącznik: Projekt uchwały Rady Wydziału Matematyki, Fizyki i Chemii UŚ w sprawie sposobu realizacji ustawowych podwyżek wynagrodzeń w latach 2013–2014 (na następnej stronie)

Projekt
uchwały Rady Wydziału Matematyki, Fizyki i Chemii UŚ w sprawie sposobu realizacji
ustawowych podwyżek wynagrodzeń w latach 2013 – 2014

Rada Wydziału wyraża sprzeciw wobec propozycji władz rektorskich wydzielenia części ocennej z przewidzianych w roku 2014 i w roku następnym podwyżek wynagrodzeń dla pracowników Uniwersytetu Śląskiego, zarówno w grupie pracowników naukowo-dydaktycznych jak i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Rada domaga się także, aby środki aby środki, które zostały przeznaczone na ten cel w roku 2013 powiększyły kwotę podwyżek wynagrodzeń w roku 2014.

Uzasadnienie

Przewidziane w latach 2013 – 2015 podwyżki w niewielkim stopniu rekompensują realny spadek wynagrodzeń pracowników uczelni od roku 2005. Wydzielenie części ocennej kosztem i tak już skromnych podwyżek, obniża poziom realnych wynagrodzeń, gdyż nie ma żadnych gwarancji utrzymania funduszy przeznaczonych na część ocenną w kolejnych latach.

Sposób rozdziału kwoty przeznaczonej na tzw. część ocenną budzi poważne wątpliwości:

1. Środki zostały podzielone na poszczególne jednostki organizacyjne bez uwzględnienia jakiegokolwiek czynnika jakościowego, a jedynie proporcjonalnie do liczby zatrudnionych w nich pracowników.
2. Zasady oceny zostały określone dość arbitralnie, np. za kierowanie grantem przyznano rażąco niską liczbę punktów, a w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi miały wręcz karykaturalny charakter.
3. Ograniczenie podwyżek jest szczególnie dotkliwe w grupie młodych pracowników nauki, których wynagrodzenia zasadnicze w większości są na granicy minimum ustawowego.

Część ocenna wynagrodzeń ma niewątpliwie sens, ale środki na ten cel powinny zostać wygospodarowane w inny sposób, np. z puli nagród rektorskich albo z innych przychodów Uczelni.