

Uchwała Rady Młodych Naukowców nr 27/2013
z dnia 7 maja 2015 r.
w sprawie uwag RMN do regulaminu wynagrodzeń etatowych
w konkursach NCN *Opus* i *Sonata*

§ 1

Działając na podstawie § 3 ust. 2 zarządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 23 maja 2013 r. w sprawie powołania Rady Młodych Naukowców, Rada Młodych Naukowców (dalej „RMN”) zgłasza następujące uwagi i propozycje do regulaminu wynagrodzeń etatowych w konkursach NCN *Opus* i *Sonata*.

RMN wyraża zaniepokojenie ostatnimi zmianami w regulaminach wynagrodzeń etatowych w konkursach NCN *Opus 9* oraz *Sonata 9* (odpowiednio załącznik nr 7 oraz 6 dokumentacji konkursowej NCN). Wprowadzone przez Radę NCN zmiany w w/w regulaminach przewidują pulę wynagrodzeń etatowych tylko dla kierowników projektów oraz osób zatrudnianych na stanowiskach typu post-doc. W puli wynagrodzeń etatowych pominięci zostali niestety pracownicy personelu pomocniczego, czyli pracownicy inżynierijno-techniczni i naukowo-techniczni. Co prawda możliwe jest zatrudnienie personelu pomocniczego z puli wynagrodzeń dodatkowych, jednak wysokość tychże wynagrodzeń jest bardzo ograniczona i w wielu przypadkach nie pozwala na zatrudnienie pracownika technicznego w pełnym wymiarze etatu. Pula wynagrodzeń dodatkowych wynosi od 2,5 do 4,5 tys. zł brutto brutto w zależności od liczby osób zaangażowanych w projekt. Zakładając więc, że wynagrodzenie netto dla pracownika pomocniczego powinno kształtować się od 2 do 2,5 tys. zł (w zależności od doświadczenia i zakresu oraz rodzaju prac w projekcie), wypłata takiego wynagrodzenia możliwa jest jedynie w przypadku, kiedy w projekt zaangażowane są dwie lub więcej osób i gdy cała kwota wynagrodzeń dodatkowych przeznaczona jest wyłącznie na wynagrodzenie dla pracownika pomocniczego.

Pracownik pomocniczy jest jednym z filarów sprawnie funkcjonującego zespołu badawczego w obszarach nauk ścisłych, technicznych i przyrodniczych (panele NT i NZ). Poza wykonywaniem wielu czynności laboratoryjnych, analitycznych czy prac terenowych, pracownik techniczny dba o ciągłość zaopatrzenia w odczynniki i materiały do badań, przez co jest w także w pewnym sensie menadżerem laboratorium. Dzięki temu pozostali członkowie zespołu mogą poświęcić więcej czasu na prace wymagające bardziej zaawansowanych technik badawczych, opracowywanie metodologii, analizę pozyskanych danych czy wreszcie pisanie manuskryptów i raportów z badań. Zatrudnianie pracownika technicznego w ramach projektu badawczego jest powszechną i pożądaną praktyką w krajach, gdzie nauka jest na poziomie do jakiego dąży nauka polska. Wobec tego, utrudnienie zatrudniania personelu pomocniczego poprzez wykluczenie go z puli wynagrodzeń etatowych jest działaniem przeciwnym do jednego

z głównych celów istnienia NCN, czyli do podnoszenia jakości badań naukowych w naszym kraju.

Co istotne z punktu widzenia RMN, tak radykalne utrudnienia związane z zatrudnianiem pracowników technicznych uderzą przede wszystkim w młodych naukowców. Ponieważ młodzi naukowcy najczęściej nie mają możliwości uzyskania od jednostki naukowej w której są zatrudnieni, środków na stworzenie etatu dla personelu pomocniczego, środki pochodzące z projektów badawczych są jedynym źródłem umożliwiającym młodym badaczom tworzenie autorskich i niezależnych zespołów badawczych. W szerszym wymiarze, utrudnienia w zatrudnianiu pracowników technicznych poprzez umowę o pracę znacznie ograniczą możliwość realizacji wielu ambitnych projektów badawczych z obszarów nauk przyrodniczych, ścisłych i technicznych, niezależnie od wieku kierownika projektu. Zdaniem RMN, obecne przepisy będą prowadziły do sztucznego zawyżania wielkości zespołu w celu uzyskania odpowiedniej kwoty na wynagrodzenie dla pracownika technicznego lub do zatrudniania go poprzez zadania zlecone (outsourcing), gdy pracownik założy działalność gospodarczą. Tego typu rozwiązania nie tylko ograniczą wynagrodzenia dodatkowe dla kierownika i pozostałych wykonawców projektu, ale przede wszystkim niepotrzebnie skomplikują administracyjną stronę prowadzenia badań oraz mogą generować większe koszty niż w przypadku zatrudnienia personelu pomocniczego w ramach puli wynagrodzeń etatowych. Ponadto jednostki naukowe mogą utrudniać kierownikom projektów zamawianie zadań zleconych.

Wobec powyższego, RMN apeluje do Rady NCN, aby w regulaminach najbliższych konkursów, tj. *Sonata Bis 5 i Maestro 7 oraz Opus 10 i Sonata 10*, wynagrodzenia dla personelu pomocniczego zostały uwzględnione w puli wynagrodzeń etatowych. RMN proponuje aby kwota przeznaczona w projekcie na wynagrodzenie brutto brutto jednego pracownika technicznego mogła wynosić do 50 tys. zł rocznie, przy czym zatrudnienie takiego pracownika w pełnym wymiarze pracy wykluczałoby jego zatrudnienie na umowę o pracę w innych projektach badawczych lub zatrudnienie w jednostce naukowej. W przypadku gdy pracownik jest już zatrudniony w innym projekcie badawczym lub w jednostce naukowej w niepełnym wymiarze czasu pracy, może być on zatrudniony w kolejnym projekcie co najwyżej w wymiarze uzupełniającym wymiar pracy do pełnego (z proporcjonalnym wynagrodzeniem pochodzącym z projektu). Ponadto, jeżeli zatrudnienie przewidziane jest w wymiarze pełnego etatu oraz na okres dłuższy niż rok, pracownik pomocniczy powinien być wyłoniiony w drodze otwartego konkursu, w którym kierownik projektu będzie przewodniczył komisji rekrutacyjnej. Wynagrodzenie rządu 2-2,5 tys. netto (w zależności od doświadczenia oraz zakresu i stopnia trudności prac w projekcie) powinno pozwolić na zatrudnienie pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Natomiast ograniczenie do łącznego zatrudnienia w wymiarze pełnego etatu

powinno zapewnić pełne zaangażowanie pracownika w pracę w projekcie badawczym, a wybór pracownika w drodze konkursu na zatrudnienie najlepszego kandydata.

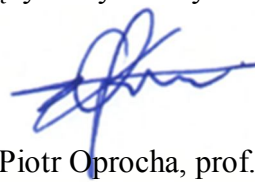
Równocześnie RMN pragnie podkreślić, że dzięki sprawnej organizacji i nowoczesnej wizji finansowania badań podstawowych, na przestrzeni zaledwie kilku lat NCN zdołało wymóc na polskim środowisku naukowym zwiększoną aktywność i pozytywnie wpłynąć na jakość składanych wniosków grantowych. Konsekwencją tych zmian jest zwiększona konkurencja oraz zwiększony odsetek ambitnych projektów, które wymagają większych nakładów finansowych. Przy obecnym budżecie NCN prowadzi to do corocznego obniżania współczynnika sukcesu, co w dłuższej perspektywie będzie zniechęcać badaczy do przygotowywania nowych projektów. Dlatego też RMN całkowicie popiera NCN w dążeniu do zwiększenia budżetu agencji, jako że jest to jedyne rozwiązanie które zapewni zarówno odpowiednie finansowanie ambitnych projektów jak i pozwoli na zwiększenie współczynnika sukcesu, co z kolei powinno przełożyć się na zwiększenie aktywności naukowców w naszym kraju.

Dla przejrzystości załącznik do niniejszej uchwały stanowi propozycja zmian RMN w części regulaminu dotyczącej wynagrodzeń w konkursach NCN *Opus* i *Sonata*.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady Młodych Naukowców



dr hab. Piotr Oprocha, prof. AGH

Załącznik nr 1 do uchwały RMN 27/2013 z dnia 07.05.2015

2.1. Koszty wynagrodzeń i stypendiów naukowych – w tej kategorii ujmowane są koszty wynagrodzeń wraz z pochodnymi² oraz stypendiów naukowych.

Wynagrodzenia mogą zostać przewidziane **wyłącznie dla osób będących członkami zespołu naukowego tj. kierownika projektu i wykonawców projektu**. Wypłata wynagrodzeń może odbywać się na podstawie umów o pracę oraz umów cywilnoprawnych. Ze środków projektu mogą też być wypłacane stypendia naukowe dla doktorantów i studentów zaangażowanych w realizację projektu.

Budżet wynagrodzeń i stypendiów naukowych przeznaczony dla członków zespołu naukowego może obejmować środki na:

- a) *wynagrodzenia etatowe*³ tj. na zatrudnienie na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy kierownika projektu, ~~oraz~~ osoby/osób na stanowiskach typu *post-doc*⁴ [oraz personelu pomocniczego \(pracownicy inżynieryjno-techniczni i naukowo-techniczni\)](#)⁵,
- b) *wynagrodzenia dodatkowe* dla członków zespołu,
- c) *stypendia naukowe*⁶ dla doktorantów i studentów.

Dana osoba może otrzymywać wypłaty ze środków projektu tylko w jednej z form wskazanych w pkt a)-c) powyżej.

2.1.1. Wynagrodzenia etatowe:

Kierownik projektu może otrzymać z puli wynagrodzeń etatowych wynagrodzenie na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy o ile spełnia łącznie następujące warunki:

- a) na dzień zakończenia naboru wniosków w konkursie nie jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę lub mianowania w podmiocie, o którym mowa w art. 10 pkt 1-8 i 10 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o zasadach finansowania nauki, prowadzącym działalność dydaktyczną lub naukowo-badawczą lub jest zatrudniony jako pracownik naukowy⁷, naukowo-dydaktyczny⁸ lub badawczo-techniczny⁹ na podstawie umowy o pracę na czas oznaczony, z terminem zakończenia tej umowy upływającym nie później niż 18 miesięcy od dnia zakończenia naboru wniosków w konkursie;
- b) w okresie pobierania tego wynagrodzenia nie pobiera innego wynagrodzenia w żadnej formie z projektów finansowanych przez NCN;
- c) w okresie pobierania tego wynagrodzenia nie jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę u innego pracodawcy;
- d) wysokość środków¹⁰ na zatrudnienie nie przekracza:
120 tys. zł rocznie w konkursie OPUS;
85 tys. zł rocznie w konkursie SONATA.

Osoba na stanowisku typu post-doc może otrzymać z puli wynagrodzeń etatowych wynagrodzenie na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, o ile spełnia łącznie następujące warunki:

- a) w okresie pobierania tego wynagrodzenia nie pobiera innego wynagrodzenia w żadnej formie ze środków NCN;
- b) kierownik projektu nie był promotorem/promotorem pomocniczym w jej przewodzie doktorskim;
- c) została wybrana w ramach otwartego konkursu, w którym kierownik projektu przewodniczył komisji rekrutacyjnej;
- d) wysokość środków na zatrudnienie nie przekracza 85 tys. zł rocznie.

Dopuszcza się zatrudnienie w projekcie z puli wynagrodzeń etatowych na stanowisku typu *post-doc* jednej osoby niespełniającej kryterium wskazanego w pkt b).

W konkursie SONATA nie dopuszcza się zatrudnienia na stanowisku typu *post-doc*.

W konkursie OPUS dopuszcza się utworzenie co najwyżej dwóch stanowisk typu *post-doc* na łączny okres co najmniej 12 miesięcy, przy czym zatrudnienie na tym stanowisku nie może być krótsze niż 6 miesięcy.

Członek personelu pomocniczego może otrzymać z puli wynagrodzeń etatowych wynagrodzenie na podstawie umowy o pracę w dowolnym wymiarze czasu pracy o ile spełnia łącznie następujące warunki:

- a) wysokość środków na zatrudnienie nie przekracza 50 tys. zł rocznie w pełnym wymiarze etatu (w przypadku zatrudnienia w wymiarze niepełnym, nie przekracza ich proporcjonalnej części);
- b) łącznie zatrudnienie (w ramach różnych projektów lub w jednostce i w projekcie/projektach) nie przekracza wymiaru pełnego etatu;
- c) w przypadku planowanego zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy i na okres dłuższy niż 12 miesięcy członek personelu pomocniczego jest wybierany w ramach otwartego konkursu, w którym kierownik projektu przewodniczy komisji rekrutacyjnej.

² Wskazane w dokumencie kwoty dotyczące wynagrodzeń są kwotami brutto brutto. Ze wskazanych kwot mają zostać poniesione również pozapłacowe koszty pracy, w tym składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne oraz inne elementy wynagrodzenia finansowane przez podmiot zatrudniający. Ze środków tych pokrywane jest także dodatkowe wynagrodzenie roczne („trzynastka”), jeżeli podmiot zatrudniający zobowiązany jest do jej wypłaty.

³ Nie dotyczy projektów finansowanych w ramach konkursów PRELUDIUM.

⁴ Przez stanowisko typu „*post-doc*” należy rozumieć pełnoetatowe stanowisko pracy przeznaczone dla osoby, która uzyskała stopień naukowy doktora nie wcześniej niż 7 lat przed rokiem zatrudnienia w projekcie, przy czym do okresu tego nie wlicza się przerw związanych z urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym udzielonym na zasadach określonych w Kodeksie pracy albo pobierania zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego w związku z niezdolnością do pracy, w tym spowodowaną chorobą wymagającą rehabilitacji i leczenia.

⁵ [Personel pomocniczy stanowią osoby z wykształceniem wyższym w dziedzinie powiązanej z tematyką projektu lub z udokumentowanym doświadczeniem w tejże dziedzinie.](#)

⁶ Nie dotyczy projektów finansowanych w ramach konkursów PRELUDIUM, SONATA.

⁷ Pracownik naukowy w rozumieniu ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2012 r. poz. 572, z późn. zm.), ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. Nr 96, poz. 619, z 2010 r. z późn. zm.) lub ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz. U. Nr 96, poz. 618, z 2010 r. z późn. zm.).

⁸ Pracownik naukowo-dydaktyczny w rozumieniu ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2012 r. poz. 572, z późn. zm.).

⁹ Pracownik badawczo-techniczny w rozumieniu ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz. U. Nr 96, poz. 618, z 2010 r. z późn. zm.).

¹⁰ Istnieje możliwość wskazania wyższej kwoty wynagrodzenia, o ile jest to uzasadnione szczególnymi okolicznościami przedstawionymi we wniosku. Zasadność podwyższenia wynagrodzenia podlega ocenie zespołu ekspertów.