



Minister Edukacji i Nauki

Przemysław Czarnek

DSW-WPS.8013.10.2023.EKr
Warszawa, 21 sierpnia 2023 r.

\$Pan Marcin Wiącek
\$Rzecznik Praw Obywatelskich

Szanowny Panie Rzeczniku,

odpowiadając na pismo z dnia 3 lipca 2023 r. (sygn.XI.7033.1.2023.MWR) w sprawie sytuacji pracowników uczelni z niepełnosprawnościami przedstawiam poniższe informacje.

Podkreślić należy, że ministerstwo, tworząc ramy prawne funkcjonowania uczelni i finansowania jej zadań, stara się wychodzić naprzeciw oczekiwaniom i problemom osób z niepełnosprawnościami. W obszarze szkolnictwa wyższego od 2011 r. funkcjonują rozwiązania prawne, zgodnie z którymi uczelnie są zobowiązane do stwarzania osobom niepełnosprawnym warunków do pełnego udziału nie tylko w procesie przyjmowania na uczelnię w celu odbywania kształcenia oraz kształceniu, ale też i prowadzeniu działalności naukowej. Obecnie kwestię tę reguluje art. 11 ust. 1 pkt 6 lit. a-c ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (Dz. U. z 2023 r. poz. 742, ze zm.), dalej: ustawa PSWN.

Należy jednak zwrócić uwagę na zagwarantowaną w art. 70 ust. 5 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej autonomię uczelni, powtórzoną w art. 9 ust. 2 ustawy PSWN. Ponadto zgodnie z art. 9 ust. 5 ustawy, PSWN organy władzy publicznej mogą podejmować rozstrzygnięcia dotyczące uczelni tylko w przypadkach przewidzianych w ustawach. Wskazane powyżej uregulowania oznaczają, że minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego i nauki w odniesieniu do uczelni może podejmować działania jedynie na podstawie i w granicach określonych przepisami. Ten konstytucyjny, a następnie ustawowy podział kompetencyjny, jest rozumiany w środowisku akademickim jako zobowiązanie rektora do ponoszenia odpowiedzialności za kierowaną przez niego uczelnię, w tym podległych mu pracowników, studentów oraz doktorantów oraz dbanie o przestrzeganie prawa

w uczelniach, w tym w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i kształcenia.

Ustawa PSWN poza ogólnymi zadaniami uczelni określonymi we wspomnianym wyżej art. 11 ust. 1 pkt 6 lit. a-c nie zawiera szczególnych uprawnień przysługujących pracownikom uczelni z orzeczoną niepełnosprawnością. Oznacza to, że w tej materii należy stosować przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - *Kodeks Pracy* (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, z późn. zm.), dalej: kp, oraz w stosunku do osób niepełnosprawnych, w zakresie ich szczególnych uprawnień – ustawę z dnia 27 sierpnia 1997 r. *o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* (Dz. U. z 2023 r. poz. 100, z późn. zm.), dalej: ustawa o rehabilitacji.

W art. 11³ kp zawarte są normy o charakterze antydyskryminacyjnym, które zabraniają jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, bezpośredniej lub pośredniej, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jednocześnie w trybie art. 18^{3b} § 2 pkt 3 kp dopuszczalne jest stosowanie środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność. Zgodnie z komentarzem do Kodeksu Pracy pod redakcją A. Sobczyka, wydanie 6, przepis ten odnosi się do wewnątrzzakładowych źródeł prawa.

W myśl art. 15 ust. 1 i 2 ustawy o rehabilitacji czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, zaś czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Przywołanych wyżej norm w stosunku do osób niepełnosprawnych nie stosuje się m.in., gdy na wniosek osoby zatrudnionej lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą, wyrazi na to zgodę. Wtedy osoba niepełnosprawna traktowana jest jak pracownik pełnosprawny.

Natomiast zgodnie z art. 127 ust. 1-4 ustawy PSWN nauczyciela akademickiego obowiązuje system zadaniowego czasu pracy, w ramach którego określone jest tzw. pensum dydaktyczne uwzględniające czas na realizację obowiązków dydaktycznych. Ustawa PSWN określa maksymalny wymiar pensum, który mieści się w limicie od 180 do 540 godzin dydaktycznych w zależności od tego jakie stanowisko zajmuje dany nauczyciel akademicki i do której grupy pracowniczej jego stanowisko zostało przypisane. Z kolei zasady ustalania zakresu wszystkich obowiązków nauczycieli akademickich dla poszczególnych grup pracowników i rodzajów stanowisk, rodzaje zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków, w tym wymiar zajęć dydaktycznych oraz innych obowiązków dla poszczególnych stanowisk oraz zasady obliczania godzin dydaktycznych, określa regulamin pracy uczelni.

Stosownie do art. 115 ust. 2 ustawy PSWN, poza zadaniami dydaktycznymi nauczyciel akademicki jest obowiązany do uczestniczenia w pracach organizacyjnych i stałego podnoszenia kompetencji.

Ustawa PSWN nie określa norm czasu pracy, co oznacza, że zastosowanie ma tu przepis art. 129 kp, w związku z jego art. 140. Zgodnie z tym, zakres obowiązków nauczycieli akademickich powinien być tak ustalony, aby ich realizacja przez pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy możliwa była w granicach normy wynoszącej 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Stosownie do art. 116 ust 6 ustawy PSWN szczegółowy zakres obowiązków nauczyciela akademickiego, określa rektor, do którego należy kwestia, które spośród zadań nauczyciela akademickiego należy ograniczyć, by sprostać wymaganiom ustawy o rehabilitacji w przypadku przekroczenia określonych przez nią limitów godzin, bądź kwestia ta powinna wynikać z regulaminu pracy, w którym uczelnie w ramach autonomii mogą uregulować szereg rozwiązań, dostosowując obowiązki pracownicze do osób z niepełnosprawnościami.

Jak wynika z powyższego, rektor jako pracodawca jest odpowiedzialny za przestrzeganie obowiązujących przepisów prawa pracy, a także zobligowany do wyeliminowania ewentualnych przeszkód, w celu zapewnienia pełnego udziału w życiu uczelni osób niepełnosprawnych zapewniając im funkcjonowanie na zasadzie równości z innymi osobami.

Należy także wskazać, że w celu realizacji obowiązku dostosowania stanowiska pracy do potrzeb pracownika z niepełnosprawnością pracodawca może skorzystać ze wsparcia oferowanego np. przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) w ramach strumieni finansowych:

<https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/adaptacja-stanowisk-pracy/>

<https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/wyposazenie-stanowisk-pracy/>

<https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/zatrudnienie-pracownika-wspomagajacego/>

Ponadto warto zwrócić uwagę, że uchwałą nr 27 Rady Ministrów z dnia 16 lutego 2021 r. w sprawie przyjęcia dokumentu *Strategia na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021-2030* (M.P. z 2021 r. poz. 218) Ministerstwo Edukacji i Nauki zostało wskazane jako koordynator działania III.2.7 *Zapewnienie warunków do pełnego udziału w edukacji na poziomie szkolnictwa wyższego oraz badaniach naukowych* wymienionego w Priorytecie III EDUKACJA. Natomiast jako podmioty współpracujące wskazano Narodowe Centrum Badań i Rozwoju oraz Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej. W powyższym kontekście istotna wydaje się być informacja o organizowanych przez NCBiR w latach 2019-2021 trzech edycji konkursu pt. „Uczelnia Dostępna”, finansowanego ze środków Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER). Z posiadanych informacji, otrzymanych od NCBiR 27 lipca 2023 r. wynika, że w ramach ww. konkursu projekty realizowały 202 uczelnie publiczne oraz niepubliczne, pozyskując łączne dofinansowanie w wysokości ponad 685 mln zł.

Dzięki powyższej inicjatywie i rządowemu Programowi Dostępność Plus w wielu ośrodkach akademickich w całej Polsce powstały przyjazne serwisy internetowe dla kandydatów na studia, a studenci – stosownie do swoich potrzeb – mogą korzystać ze wsparcia doradcy edukacyjnego lub asystenta dydaktycznego oraz rozmaitych rozwiązań informatycznych i cyfrowych. Mogą też liczyć na indywidualne podejście w procesie kształcenia, dostosowanie form zaliczeń i egzaminów do swoich potrzeb, a także wsparcie psychologiczne. Uczelnie powołały stanowiska ds. dostępności, np. na poziomie pełnomocnika rektora ds. osób z niepełnosprawnościami a większe podmioty utworzyły jednostki organizacyjne, tj. biura ds. osób z niepełnosprawnościami. Zadbano również o podnoszenie kompetencji, ale i świadomości kadry akademickiej w obszarze niepełnosprawności. Wielka praca została wykonana także w zakresie dostosowań architektonicznych. W wielu ośrodkach wprowadzono właściwe oznaczenia korytarzy i pomieszczeń, odpowiednio przystosowano windy. Także w bibliotekach i domach akademickich, coraz częściej organizowanych zgodnie z zasadami planowania uniwersalnego, studenci mogą się rozwijać w wybranym kierunku. Uwzględniane są również potrzeby uczelnianej kadry z niepełnosprawnościami.

Przedsięwzięcie cieszyło się ogromnym zainteresowaniem ze strony uczelni a efekty projektów są naprawdę imponujące. W związku z powodzeniem programu NCBiR zaplanowało kontynuację działań w nowej perspektywie finansowej Unii Europejskiej, z uwzględnieniem zdobytych doświadczeń i rekomendacji z badania ewaluacyjnego

dotyczącego konkursów „Uczelnia dostępna” oraz „Centrum wiedzy o dostępności” (<https://www.gov.pl/web/ncbr/zrealizowane>, „Ocena realizacji i pierwszych efektów konkursów PO WER Działania 3.5 „Uczelnia dostępna” oraz „Centrum wiedzy o dostępności”, 2022). Na działania z obszaru dostępności i usług dla osób z niepełnosprawnościami w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS) Centrum przeznaczy 860 mln zł.

Pierwsze dwa nabory konkurencyjne zostaną ogłoszone jeszcze w bieżącym roku – w IV kwartale. Działania będą służyć dalszej poprawie dostępności szkolnictwa wyższego i nauki dla osób z niepełnosprawnościami. Będą nakierowane przede wszystkim na dostosowanie struktur uczelnianych i doskonalenie procedur zapewniających studentom i pracownikom uczelni – osobom z niepełnosprawnościami adekwatne uwzględnienie ich potrzeb w procesie dydaktycznym. Istotne jest także dostosowanie materiałów dydaktycznych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, zapewnienie możliwości technologicznych do prowadzenia zajęć, w tym seminariów, ćwiczeń, konwersatoriów itp. tak, by w jak najwyższym stopniu zapewnić możliwość pełnego i aktywnego korzystania z oferty uczelni, ale też instytutów prowadzących szkoły doktorskie.

Wsparcie będzie również zmierzać do zwiększania świadomości kadry podmiotów szkolnictwa wyższego i nauki w zakresie potrzeb osób z niepełnosprawnościami oraz kompetencji dydaktyków w obszarze dostępności oferty edukacyjnej, w tym korzystania z dostępnych w uczelniach i w instytutach udogodnień technologicznych. Działania podnoszące świadomość nt. dostępności, akceptacji różnorodności studentów oraz doktorantów i wartości edukacji włączającej, obejmą również osoby decyzyjne, które powinny być liderami opinii i zmiany. Promowane będą szkolenia kadry w zakresie „pierwszej pomocy psychologicznej”, podstaw dialogu motywującego – w tym umiejętności rozpoznawania oznak kryzysów i zaburzeń psychicznych, reagowania w sytuacjach trudnych (np. przypadki agresji lub autoagresji).

Wsparcie na rzecz osób z niepełnosprawnościami odbywa się także w ramach corocznie przyznawanych dotacji na inwestycje uczelni. Dotyczy to nie tylko budowy nowych budynków, ale także przebudowy, rozbudowy, nadbudowy budynków istniejących.

Przystosowywanie tych budynków do korzystania przez osoby z niepełnosprawnościami stanowi istotny element tych inwestycji.

Odnosząc się do podniesionej przez Pana Rzecznika kwestii definicji „młodego naukowca” w art. 360 ustawy PSWN, należy stwierdzić, że przepis ten nie dyskryminuje osób niepełnosprawnych przy ubieganiu się o stypendium. W szczególności funkcjonują odpowiednie rozwiązania prawne (art. 360 ust. 3 PSWN), które wydłużają status młodego naukowca o przerwy w działalności naukowej spowodowane m.in. chorobą czy rehabilitacją. Warto nadmienić, że w ostatnich latach do ministerstwa nie wpłynęły żadne sygnały w zakresie utrudnień w ubieganiu się o to stypendium przez osoby z niepełnosprawnościami.

Natomiast Narodowe Centrum Nauki (NCN) w ogłaszanych konkursach wprowadziło następujące udogodnienia dla młodych naukowców z niepełnosprawnościami:

- W konkursach **MINIATURA**, **SONATINA**, **SONATA** oraz **SONATA BIS**, gdzie jednym z warunków jest posiadanie stopnia naukowego doktora uzyskanego w określonym czasie, istnieje możliwość wprowadzenia informacji o przerwach w karierze, które

przedłużają okres kwalifikowalności do danego konkursu o czas przebywania w tym okresie na długoterminowych (powyżej 90 dni) udokumentowanych świadczeniach rehabilitacyjnych w związku z niezdolnością do pracy. Podobne udogodnienie wprowadzone jest w przypadku osób, które ubiegają się o zatrudnienie etatowe na stanowisku typu postdoc.

- W konkursach **OPUS, PRELUDIUM, PRELUDIUM BIS, SONATA, SONATINA, SONATA BIS** oraz **MAESTRO** NCN wprowadziło również udogodnienia w zakresie okresu

z jakiego przedstawiany jest dorobek naukowy. Należy wykazać do 10 najważniejszych prac naukowych opublikowanych lub przyjętych do druku w roku wystąpienia z wnioskiem lub w okresie ostatnich 10 lat przed rokiem wystąpienia z wnioskiem, a w przypadku działalności naukowej z zakresu twórczości i sztuki, wykaz do 10 najważniejszych dokonań artystycznych i artystyczno-naukowych o znaczeniu międzynarodowym lub krajowym. Dodatkowo, należy podać informacje o kierowaniu projektami badawczymi lub innym uzyskanym finansowaniu w ramach konkursów NCN oraz informacje o projektach w ramach konkursów krajowych lub międzynarodowych realizowanych w roku wystąpienia z wnioskiem lub w okresie ostatnich 10 lat przed rokiem wystąpienia z wnioskiem. Okres ten może zostać przedłużony o czas przebywania w tym okresie na długoterminowych (powyżej 90 dni) świadczeniach rehabilitacyjnych w związku z niezdolnością do pracy.

Istotnym i niezwykle ważnym aspektem na rzecz wsparcia naukowców z niepełnosprawnościami było wprowadzenie od 2022 r. w ramach konkursu **SONATINA** dodatku w wysokości 3 tys. zł na każdy miesiąc pobytu w miejscu realizacji stażu dla opiekuna kierownika projektu, o ile posiada on orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu znacznym lub umiarkowanym. Ponadto, w konkursie prowadzonym we współpracy z Narodową Agencją Wymiany Akademickiej (NAWA) tj. **PRELUDIUM BIS** podobny dodatek obowiązuje dla opiekuna doktoranta realizującego projekt.

Przekazując powyższe, pragnę zapewnić, że w kierowanym przeze mnie resorcie przywiązywana jest duża waga do wszystkich otrzymywanych sygnałów dotyczących problemów osób z niepełnosprawnościami oraz postulatów poprawy ich sytuacji, a gdy jest to zasadne, podejmowane są także – w ramach posiadanych kompetencji i możliwości finansowych – działania w kierunku doskonalenia obowiązujących w tym obszarze przepisów prawa.

Z poważaniem

Przemysław Czarnek
Minister
/ – podpisano cyfrowo/