

Zasady przyznawania urlopów przyjęte przez Radę Wydziału w dniu 23 maja 2007

W punkcie 5 porządku obrad, po dyskusji, Rada Wydziału przyjęła poniższe wewnętrzne zasady przyznawania urlopów. Ich zewnętrzne ramy prawne wyznaczają: ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym (art. 134) oraz Statut UW (§ 107). W trakcie wykorzystania płatnych urlopów nie wolno podejmować zatrudnienia poza UW ani prowadzić własnej działalności gospodarczej.

Urlopy habilitacyjne (przyznawane przez Dziekana)

Prawo do ubiegania się o płatny 6-miesięczny urlop habilitacyjny ma adiunkt zatrudniony na WNE UW na czas nieokreślony, który spełnia następujące warunki:

1. w ciągu 2 lat akademickich poprzedzających ewentualny urlop wykonywał przewidziane Statutem UW pensum dydaktyczne na WNE UW;
2. przedstawił 2 oceny realności ukończenia rozprawy habilitacyjnej nie później niż w 6 miesięcy po ewentualnym urlopie, napisane przez samodzielnych pracowników naukowych WNE UW;
3. uzyskał pozytywną opinię Rady Wydziału.

Inne urlopy naukowe (przyznawane przez Rektora lub Dziekana)

Pracownicy naukowcy zatrudnieni na WNE UW na czas nieokreślony mają prawo do ubiegania się o urlop na poniższych warunkach.

1. O urlop bezpłatny na okres nie dłuższy niż 2 lata może się ubiegać każdy, kto w trakcie tego urlopu planuje prowadzenie pracy w oczywisty sposób zgodnej z wymaganiami rozwoju naukowego na Uniwersytecie Warszawskim; Rada Wydziału wyraża opinię w tej sprawie; zaś urlop jest przyznawany przez Rektora.
2. O urlop częściowo płatny w danym roku może ubiegać się każdy, kto ma wypełnione co najmniej w 75% przewidziane Statutem UW roczne pensum dydaktyczne i planuje nieobecność w pracy najwyżej 6 miesięcy. W takich przypadkach przez pierwsze 2 miesiące tej nieobecności pobiera pełne wynagrodzenie, przez kolejne 2 – 50% wynagrodzenia, zaś przez ostatnie 2 nie pobiera wynagrodzenia wcale. Jeśli pracownik występuje o krótszy urlop, to jego wynagrodzenie zostanie ograniczone do połowy po rozpoczęciu trzeciego miesiąca i do zera po rozpoczęciu piątego miesiąca urlopu. Warunkiem skorzystania z takiego rozwiązania jest pozytywna opinia Rady Wydziału, pozytywna opinia Kierownika Katedry lub Zakładu oraz przedstawienie przekonującego motywu planowanej nieobecności. Jeżeli urlop ma być dłuższy niż 2 miesiące, to decyzję podejmuje Rektor.
3. O urlop płatny (*sabbatical*) semestralny lub roczny może ubiegać się każdy, kto przepracował na aktualnym stanowisku na WNE UW co najmniej 4 lata w momencie rozpoczęcia ewentualnego urlopu i przedstawi Dziekanowi koncepcję wykorzystania czasu uzyskanego dzięki zwolnieniu z normalnych obowiązków. Z urlopu płatnego nie można skorzystać wcześniej niż po 7 latach od przyznania poprzedniego urlopu płatnego (habilitacyjnego lub *sabbatical*). Niesamodzielnicy pracownicy naukowcy korzystający z urlopu typu *sabbatical* powinni spełnić wymagania takie, jak przy ubieganiu się o urlop habilitacyjny.

Uwaga

Przepisy dają pracownikowi prawo do ubiegania się o urlop płatny, ale decyzja jest podejmowana przez Dziekana. Intencją Dziekana było nakreślenie pewnych rygorystycznych zasad, których spełnienie otwierałoby możliwość przyznania takiego urlopu. W przypadku urlopu płatnego typu *sabbatical*, Rada Wydziału zdecydowała, że żadnych takich ograniczeń *a priori* nie powinno się formułować. Stąd nie zostały one uwzględnione w treści powyższej uchwały. Również Rada Wydziału zdecydowała, że nie będzie opiniować wystąpień o tego typu urlopy. Tym niemniej skoro i tak Dziekan ma prawo je przyznawać, to uważam, że Dziekan powinien prowadzić pewną politykę, a w szczególności decydować o tym, czy udzielić urlopu 6-miesięcznego, czy rocznego. Będę się zatem kierował następującą wskazówką, którą proponowałem jako zasadę w przypadku, gdyby to Rada Wydziału miała opiniować podania o urlop:

O urlop roczny może ubiegać się pracownik, który w ciągu dwóch ostatnich lat kalendarzowych w sposób ponadprzeciętny uczestniczył w wypracowaniu przez WNE UW punktów służących kategoryzacji Wydziału.

Innymi słowy, w pozostałych przypadkach będę udzielał urlopów 6-miesięcznych. Ponadto -- co zostało potwierdzone w dyskusji na Radzie Wydziału -- Dziekan powinien podejmować decyzje dbając o to, by czasowa nieobecność w pracy konkretnych pracowników nie przekreślała możliwości sprawnej realizacji procesu dydaktycznego lub innych zobowiązań podjętych przez UW. Tak więc Rada Wydziału swoją uchwałą w dniu 23 b.m. otworzyła szerokie możliwości udzielania płatnych urlopów, ale nie oznacza to, że od października b.r. duża liczba pracowników zostanie zwolniona z prowadzenia zajęć. Wreszcie pragmatyka planowania procesu dydaktycznego wymaga, by decyzje o przyznawaniu urlopów były podejmowane z odpowiednim wyprzedzeniem. Nie sądzę, by warto było bardzo drobiazgowo to regulować, ponieważ pracownicy sami wiedzą, że ich wystąpienia nie mogą powodować dezorganizacji rozkładu zajęć. Gdyby w przyszłości okazało się, że sprawa jest kontrowersyjna, zaproponuje odpowiednie uszczegółowienia, terminarze, itp.

Do proponowanych przeze mnie zasad Rada Wydziału dodała wymaganie, że pracownik ubiegający się o urlop typu *sabbatical* powinien przedstawić motyw swojego zamierzenia -- np. chęć napisania książki. Jest oczywiste, że niewywiązanie się z tej deklaracji nie będzie skutkowało sankcjami (takimi jak "splacenie" urlopu, czy przyjęcie większej liczby godzin zajęć w przyszłości). Jednak wprowadzając takie wymaganie Rada Wydziału liczyła, że ewentualne niewywiązanie się z deklaracji będzie skutkowało nadszarpnięciem reputacji pracownika i -- w przyszłości -- mniejszą gotowością Dziekana do tego, by taki urlop przyznać mu ponownie.

Tomasz Żylicz

29 maja 2007