

Warszawa, 23 lipca 2026 r.
KRASP/197/2026

Szanowny Pan
Dariusz Salamończyk
Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze,

w odpowiedzi na pismo nr SPS-III.020.210.7.2026 z 3 lipca 2026 r. uprzejmie informuję, że Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich negatywnie opiniuje poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz niektórych innych ustaw zgodnie z załączoną opinią Komisji ds. Ekonomicznych KRASP.

Z wyrazami szacunku
z up. Przewodniczącej KRASP

Michał Jerzy
Zasada

Elektronicznie
podpisany przez
Michał Jerzy Zasada
Data: 2026.07.22
14:27:23 +02'00'

prof. dr hab. Michał Jerzy Zasada
Wiceprzewodniczący KRASP

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L. dz. SPS-III.020.210.11.2026

Data wpływu 23.07.2026v...

Biuro KRASP

Uniwersytet Warszawski

ul. Krakowskie Przedmieście 26/28, 00-927 Warszawa

tel.: 22 55 20 352

biuro@krasp.org.pl | www.krasp.org.pl

Przewodnicząca KRASP

prof. dr hab. Bogumiła Kaniewska

Rektor Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu (UAM)

president@krasp.org.pl

Warszawa, 20-07-2026

Stanowisko z 20 lipca 2026r. w sprawie poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz niektórych innych ustaw**Opinia Komisji ds. Ekonomicznych Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich w sprawie poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz niektórych innych ustaw**

Komisja ds. Ekonomicznych KRASP, po zapoznaniu się z poselskim projektem ustawy o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz niektórych innych ustaw, określanym w uzasadnieniu jako projekt „Godna Nauka”, opiniuje go negatywnie.

Komisja w pełni podziela przekonanie wnioskodawców, że poziom wynagrodzeń osób rozpoczynających karierę naukową oraz wysokość stypendiów doktoranckich są obecnie niewystarczające i stanowią jedną z istotnych barier rozwoju polskiej nauki. Niskie wynagrodzenia asystentów ograniczają zdolność uczelni do pozyskiwania i zatrzymywania najbardziej utalentowanych absolwentów, osłabiają atrakcyjność kariery akademickiej oraz pogłębiają ryzyko wystąpienia luki pokoleniowej w kadrze naukowej. Za zasadne należy zatem uznać dążenie do poprawy sytuacji materialnej najmłodszych pracowników nauki i doktorantów.

Pozytywna ocena celu projektu nie oznacza jednak akceptacji zaproponowanych rozwiązań. Projekt może przyczynić się do złagodzenia jednego z narastających problemów systemu, jakim są bardzo niskie wynagrodzenia asystentów. Nie tworzy natomiast spójnego mechanizmu wynagradzania pracowników nauki i szkolnictwa wyższego. Przeciwnie, fragmentaryczny charakter regulacji może prowadzić do powstania nowych dysproporcji płacowych oraz osłabienia motywacyjnej funkcji wynagrodzeń.

1. Fragmentaryczny charakter projektowanej regulacji

Podstawowe zastrzeżenie Komisji dotyczy ograniczenia projektowanej interwencji wyłącznie do asystentów, odpowiadających im najniższych stanowisk w niektórych instytucjach naukowych oraz doktorantów. Wprowadzenie gwarancji płacowych jedynie dla osób rozpoczynających karierę naukową, przy jednoczesnej rezygnacji z ustawowego określania minimalnych wynagrodzeń na pozostałych stanowiskach nauczycieli akademickich, nie może być uznane za kompleksową reformę systemu wynagradzania.

Wynagrodzenia w szkolnictwie wyższym i nauce tworzą system, w którym poziomy płac powinny pozostawać w racjonalnej relacji do wymaganych kwalifikacji, doświadczenia, zakresu odpowiedzialności oraz osiągnięć naukowych, dydaktycznych, wdrożeniowych i organizacyjnych. Podniesienie wynagrodzeń wyłącznie na najniższym stanowisku, bez zapewnienia odpowiedniego wzrostu wynagrodzeń na kolejnych etapach kariery akademickiej, może prowadzić do nadmiernego spłaszczenia struktury płac. W skrajnych przypadkach może ono skutkować sytuacją, w której różnice wynagrodzeń między asystentem, adiunktem, profesorem uczelni i profesorem staną się niewspółmierne do różnic w zakresie kwalifikacji, obowiązków i odpowiedzialności. Projekt nie tworzy zatem atrakcyjnej i przejrzystej ścieżki kariery akademickiej. Koncentruje się na warunkach wejścia do systemu, pomijając warunki rozwoju i awansu w tym systemie. Tymczasem o atrakcyjności kariery naukowej decyduje nie tylko wysokość pierwszego wynagrodzenia, lecz również perspektywa jego wzrostu wraz z podnoszeniem kwalifikacji, osiąganiem kolejnych stopni i tytułów oraz podejmowaniem coraz większej odpowiedzialności.

2. Rezygnacja z ustawowych gwarancji dla pozostałych stanowisk

Szczególnie krytycznie należy ocenić proponowane brzmienie art. 137 ust. 6 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Zgodnie z nim wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach innych niż stanowisko asystenta miałaby być określana wyłącznie w zakładowym układzie zbiorowym pracy albo regulaminie wynagradzania.

Rozwiązanie to oznacza odejście od ustawowo ukształtowanego mechanizmu minimalnych wynagrodzeń dla adiunktów, profesorów uczelni i profesorów. Nie można zgodzić się z przedstawioną w uzasadnieniu tezę, że takie rozwiązanie samo w sobie zwiększy autonomię uczelni i umożliwi im prowadzenie bardziej konkurencyjnej polityki wynagrodzeń. Realna swoboda kształtowania wynagrodzeń zależy przede wszystkim od wysokości i przewidywalności środków publicznych pozostających w dyspozycji uczelni. Bez adekwatnego wzrostu finansowania, autonomia płacowa pozostanie formalna, a ciężar utrzymania właściwych relacji wynagrodzeń zostanie przeniesiony na uczelnie bez zapewnienia im odpowiednich instrumentów finansowych. Projekt może zatem prowadzić do poprawy sytuacji jednej grupy pracowników przy jednoczesnym osłabieniu ustawowej ochrony pozostałych grup. Nie odpowiada to deklarowanemu celowi stworzenia warunków „godnej nauki”.

3. Pominiecie systemowych funkcji wynagrodzeń

Wynagrodzenia w uczelni pełnią nie tylko funkcję dochodową i kosztową, lecz również motywacyjną, rozwojową i psychospołeczną. Powinny odzwierciedlać poziom wymaganych kwalifikacji, odpowiedzialność za prowadzenie badań i kształcenie studentów, osiągnięcia naukowe oraz wkład w rozwój uczelni. Projekt pomija te zależności. Zakłada, że wystarczające jest ustawowe zabezpieczenie najniższego poziomu wynagrodzenia, natomiast kształtowanie płac na pozostałych stanowiskach może zostać pozostawione poszczególnym instytucjom. Takie

rozwiązanie narusza spójność systemu motywacyjnego i może utrudniać racjonalne zarządzanie kadrami. Szczególne znaczenie ma w tym kontekście pozycja profesora jako osoby odpowiedzialnej nie tylko za własne badania i dydaktykę, ale także za tworzenie zespołów, rozwój szkół naukowych, kształcenie młodej kadry oraz budowanie pozycji instytucji w krajowym i międzynarodowym środowisku naukowym.

Komisja nie znajduje uzasadnienia dla przedstawiania dotychczasowego powiązania minimalnych wynagrodzeń z wynagrodzeniem profesora jako „fikcji”, z którą należy zerwać. Punktem odniesienia systemu wynagrodzeń może być najwyższe stanowisko akademickie, pod warunkiem ustalenia właściwych proporcji płac na wszystkich szczeblach kariery. Problemem nie jest sama konstrukcja mechanizmu, lecz zbyt niski poziom finansowania całego systemu.

4. Wątpliwości dotyczące nowych pojęć i klasyfikacji

Projekt posługuje się pojęciem „najniższych stanowisk naukowych i akademickich”, które nie zostało dostatecznie precyzyjnie zdefiniowane. W odniesieniu do uczelni regulacja obejmuje stanowisko asystenta, natomiast w przypadku instytutów naukowych Polskiej Akademii Nauk, instytutów badawczych oraz podmiotów Sieci Badawczej Łukasiewicz odwołuje się również do innych najniższych stanowisk „odpowiadających stanowisku asystenta”. Taka konstrukcja może wywoływać trudności interpretacyjne. Wątpliwości dotyczą w szczególności kryteriów ustalania, które stanowisko odpowiada stanowisku asystenta, oraz sposobu porównywania stanowisk funkcjonujących w instytucjach o odmiennych zadaniach, strukturach zatrudnienia i zasadach organizacyjnych. Klauzula odwołująca się do rzeczywistego charakteru pracy oraz wymaganych kwalifikacji nie usuwa tych niejasności, lecz może prowadzić do sporów między pracownikami a pracodawcami.

Komisja krytycznie ocenia tworzenie nowych, nieostrych kategorii stanowisk bez wykazania, że obowiązująca klasyfikacja, wypracowana w toku prac nad ustawą - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, jest niewystarczająca i wymaga zasadniczej przebudowy.

5. Konstrukcja wynagrodzenia referencyjnego

Projekt odchodzi od wynagrodzenia profesora jako ustawowego punktu odniesienia i wprowadza w jego miejsce „wynagrodzenie referencyjne”. Wskaźnik ten ma być stosowany w wielu przepisach ustawy, między innymi przy określaniu wynagrodzenia członków rady uczelni oraz innych świadczeń, należności i limitów dotychczas powiązanych z minimalnym wynagrodzeniem profesora. Jednocześnie projekt wyraźnie stanowi, że wynagrodzenie referencyjne nie będzie podstawą ustawowego określania minimalnego miesięcznego wynagrodzenia nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach innych niż stanowisko asystenta. W rezultacie wynagrodzenie referencyjne pełni przede wszystkim funkcję technicznego wskaźnika służącego do obliczania innych świadczeń, nie tworząc mechanizmu ochrony wynagrodzeń pracowników zajmujących kolejne stanowiska akademickie. Co więcej, wysokość wynagrodzenia referencyjnego ma być pochodną wynagrodzenia na najniższym stanowisku. Odwrócenie dotychczasowej konstrukcji nie zostało poparte analizą skutków dla całego systemu świadczeń

i limitów, w których wynagrodzenie profesora jest obecnie punktem odniesienia. W uzasadnieniu projektu nie przedstawiono również wystarczających argumentów wskazujących, dlaczego właśnie wartości 150%, 175% i 200% mają zapewnić właściwe funkcjonowanie tych mechanizmów.

6. Niepełny zakres podmiotowy projektu

Projekt obejmuje uczelnie publiczne, instytuty naukowe Polskiej Akademii Nauk, instytuty badawcze oraz podmioty Sieci Badawczej Łukasiewicz. Pomija natomiast Centrum Medyczne Kształcenia Podyplomowego, które zgodnie z art. 7 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce jest częścią systemu szkolnictwa wyższego i nauki oraz działa na rzecz tego systemu.

W Centrum Medycznym Kształcenia Podyplomowego również występują stanowiska asystentów. Brak objęcia tych pracowników projektowanymi gwarancjami płacowymi prowadzi do nieuzasadnionego różnicowania sytuacji osób zatrudnionych na porównywalnych stanowiskach w poszczególnych instytucjach systemu. Projektodawcy nie przedstawili uzasadnienia dla takiego pominięcia.

7. Niewystarczająca ocena skutków finansowych

Przedstawiona ocena skutków finansowych projektu jest niewystarczająca. W uzasadnieniu wskazano, że koszt realizacji ustawy wyniesie 637 mln zł w 2027 r., 1,064 mld zł w 2028 r. oraz 1,491 mld zł w 2029 r. Szacunki obejmują jednak przede wszystkim wzrost wynagrodzeń osób zatrudnionych na najniższych stanowiskach oraz wzrost stypendiów doktoranckich.

Nie uwzględniają one finansowych konsekwencji koniecznego zachowania właściwych relacji wynagrodzeń pomiędzy poszczególnymi stanowiskami. Podniesienie wynagrodzeń asystentów będzie w praktyce wywoływać presję na wzrost wynagrodzeń adiunktów, profesorów uczelni i profesorów. Zignorowanie tego efektu oznacza niedoszacowanie rzeczywistych kosztów regulacji. Art. 7 ust. 9 projektu stanowi jedynie, że finansowanie wzrostu wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na pozostałych stanowiskach ma następować w ramach ogólnego wzrostu finansowania nauki i szkolnictwa wyższego, określonego w odrębnej ustawie. Regulacja ta nie stanowi rzeczywistej gwarancji przekazania uczelniom odpowiednich środków. Odwołuje się do przyszłego i nieokreślonego mechanizmu finansowania, pozostawiając ryzyko pokrycia kosztów wzrostu wynagrodzeń pozostałych pracowników po stronie uczelni.

Wątpliwości budzi także celowy charakter środków przeznaczonych wyłącznie na wynagrodzenia osób objętych projektem, związany z dodatkowymi obowiązkami sprawozdawczymi i mechanizmem zwrotu środków. Rozwiązanie to zwiększy obciążenia administracyjne uczelni i ograniczy ich elastyczność w prowadzeniu polityki kadrowej. Bardziej właściwym rozwiązaniem byłoby trwałe i adekwatne zwiększenie subwencji, pozwalające uczelniom na kształtowanie spójnego systemu wynagrodzeń.

8. Brak analizy rozwiązań alternatywnych

W uzasadnieniu projektu stwierdzono, że nie rozważano rozwiązań alternatywnych oraz że założonego celu nie można osiągnąć za pomocą innych środków. Stanowisko to nie zostało jednak uzasadnione. Nie przeanalizowano możliwości zachowania dotychczasowego mechanizmu minimalnych wynagrodzeń i podwyższenia ustalonych w nim wartości procentowych. Nie rozważono powiązania minimalnych wynagrodzeń na wszystkich stanowiskach z obiektywnym wskaźnikiem ekonomicznym ani ustanowienia spójnej drabiny płacowej, zachowującej właściwe relacje między poszczególnymi etapami kariery. Pominęto również możliwość systemowego zwiększenia subwencji dla uczelni i przeznaczenia odpowiedniej części dodatkowych środków na wzrost wynagrodzeń całej społeczności akademickiej. Brak analizy wariantowej osłabia ocenę racjonalności projektowanej regulacji i nie pozwala stwierdzić, że wybrany mechanizm jest rozwiązaniem najbardziej skutecznym i efektywnym.

9. Uwagi dotyczące strony formalnej projektu

Z dokumentacji przekazanej do konsultacji nie wynika jednoznacznie, czy zostały spełnione wymogi dotyczące wniesienia projektu przez grupę co najmniej 15 posłów, wynikające z art. 118 Konstytucji RP oraz Regulaminu Sejmu. W uzasadnieniu zamieszczono listę posłów „popierających” projekt, nie zaś jednoznacznie wskazaną listę posłów wnoszących projekt.

Komisja zwraca uwagę, że poparcie projektu i skorzystanie z prawa inicjatywy ustawodawczej nie są pojęciami tożsamymi. Dokumentacja projektu powinna umożliwiać jednoznaczną weryfikację, czy wymóg dotyczący liczby i podpisów wnioskodawców został spełniony. Kwestia ta wymaga wyjaśnienia przed dalszym procedowaniem projektu.

Projekt zawiera również uchybienia legislacyjne, w tym podwójne oznaczenie kolejnych zmian w art. 1 jako pkt 4. Wskazuje to na potrzebę dodatkowej weryfikacji projektu pod względem formalnym i legislacyjnym.

Konkluzja

Komisja ds. Ekonomicznych KRASP uznaje poprawę sytuacji materialnej asystentów oraz doktorantów za cel ważny i wymagający pilnej interwencji państwa. Nie może jednak poprzeć projektu, który rozwiązuje problem wynagrodzeń jedynie w odniesieniu do wybranej grupy, a jednocześnie znosi ustawowe gwarancje minimalnego wynagrodzenia dla pozostałych nauczycieli akademickich.

Projekt nie tworzy spójnego, przewidywalnego i motywacyjnego systemu wynagrodzeń. Może prowadzić do spłaszczenia struktury płac, osłabienia relacji między wynagrodzeniem a kwalifikacjami i odpowiedzialnością, a także przerzucenia na uczelnie kosztów utrzymania racjonalnych proporcji wynagrodzeń. Ocena skutków finansowych nie uwzględnia pełnych konsekwencji regulacji, a finansowanie wzrostu wynagrodzeń na pozostałych stanowiskach nie zostało odpowiednio zagwarantowane.

W ocenie Komisji problem wynagrodzeń powinien zostać uregulowany systemowo. Konieczne jest stworzenie mechanizmu obejmującego wszystkie etapy kariery akademickiej, zapewniającego właściwe relacje płacowe oraz powiązanego z trwałym, przewidywalnym i adekwatnym wzrostem publicznego finansowania szkolnictwa wyższego i nauki.

Z powyższych względów Komisja ds. Ekonomicznych KRASP opiniuje przedstawiony projekt negatywnie i rekomenduje przygotowanie nowej, kompleksowej regulacji systemu wynagrodzeń pracowników szkolnictwa wyższego i nauki.

Z wyrazami szacunku

Przewodnicząca Komisji

prof. dr hab. inż. Celina M. Olszak