



OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY
INICJATYWA PRACOWNICZA

UL. KOŚCIELNA 4/1A,
60-538 POZNAŃ

WWW.OZZIP.PL
KONTAKT@OZZIP.PL

KRS: 0000215247
NIP: 7792238665

Komisja Międzyzakładowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego
INICJATYWA PRACOWNICZA
przy Uniwersytecie Pedagogicznym i Nowej Erze
e-mail: inicjatywa.up@gmail.com

Kraków, 6.03.2023 r.

JM Rektor
Uniwersytetu Pedagogicznego
w Krakowie
Prof. dr hab. Piotr Borek

Szanowny Panie Rektorze,

w odpowiedzi na pismo z dn. 21 lutego 2023 (DSP.0201.3.20239), zawierające propozycję regulacji płac pracowników Uniwersytetu Pedagogicznego „styczeń” 2023, niniejszym przedkładamy stanowisko Komisji Międzyzakładowej OZZ „Inicjatywa Pracownicza” przy UP i NE w tej kwestii.

Na wstępie chcieliśmy podkreślić, że z zadowoleniem przyjęliśmy decyzję Ministerstwa w sprawie zwiększenia subwencji z przeznaczeniem na podniesienie wynagrodzeń pracowników wyższych uczelni. Ponieważ stosunkowo niska kwota przeznaczona na ten cel nawet w połowie nie pokrywa kosztów inflacji, liczyliśmy na rzeczową i poważną dyskusję na temat jej podziału. Tymczasem, zamiast propozycji spotkania celem gruntownego przedyskutowania założeń podwyżek po raz kolejny otrzymaliśmy „gotowy do podpisu” tekst porozumienia, który nie pozostawia możliwości dyskusji. Takie podejście do konsultacji regulacji płac uważamy za niepoważne, zwłaszcza że przedłożony do opinii dokument zawiera szereg błędnych obliczeń, z których m.in. wynika, że na podwyżki dla adiunktów i asystentów ze stopniem doktora **nie rozdysponowano kwoty 770 490,92 zł.** **Apelujemy zatem o ponowne przeliczenie wysokości podwyżek i przeznaczenie ww. kwoty na wzrost wynagrodzeń dla adiunktów, którzy w Uniwersytecie Pedagogicznym są najbardziej niedowartościowana grupą pracowników.** Dodatkowo chcieliśmy zauważyć, że z porównania aktualnej regulacji płac w UP i innych uczelniach krakowskich (zob. np. UJ) wynika, że na w naszej Uczelni kwotowa wysokość podwyżek dla adiunktów, asystentów i lektorów jest najniższa. Trudną sytuację tych grup pracowników pogłębia jeszcze bardziej duże obciążenie dydaktyczne, które w UP jest większe w porównaniu do większości krakowskich uczelni. Dlatego apelujemy również o obniżenie pensum dydaktycznego dla nauczycieli akademickich do poziomu podobnego do innych uczelniach krakowskim.

Ponieważ – jak dowiedzieliśmy się z Newslettera UP – inne związki zawodowe podpisały już porozumienie, nie pozostaje nam nic innego, jak tylko po raz kolejny przesłać swoje uwagi z nadzieją, że zechce Pan Rektor się nad nimi pochylić.

Z poważaniem,

Za KM OÖZ "Inicjatywa Pracownicza":

Tomasz Sikora

Uwagi Komisji Międzyzakładowej OZZ “Inicjatywa Pracownicza” przy UP i NE
do propozycji regulacji płac pracowników Uniwersytetu Pedagogicznego „styczeń” 2023
(pismo z dn. 21.02.2023, sygn. DSP.0201.3.2023):

Jak wynika z przedstawionych danych, w UP obecnie jest 1349,83 etatów z czego 413,5 to etaty pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, 936,33 to etaty nauczycieli akademickich, a 8 - bibliotekarzy. W podziale subwencji zastosowano proporcję: 30% dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi i 70% dla nauczycieli akademickich i bibliotekarzy. **Proporcja ta odpowiada proporcji pracowników w każdej z poszczególnych grup.**

Uwzględniając jednak fakt, że przeważającą grupę wśród nauczycieli akademickich stanowią pracownicy ze stopniem doktora i doktora habilitowanego (tj. proporcjonalnie więcej zarabiający), a wśród pracowników niebędących nauczycielami - pracownicy obsługi (tj. proporcjonalnie mniej zarabiający) dochodzi do dysproporcji w procentowym wzroście wynagrodzeń dla każdej z tych grup. **Wbrew temu, co wskazano w pkt 2. otrzymanego pisma, wzrost wynagrodzeń dla grupy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w kategoriach od I do IV wyniesie od 16% do 14,7%, a nie 14,42% do 8,6%.** Poniżej przedstawiamy stosowną tabelę ukazującą procentowy wzrost wynagrodzeń w poszczególnych kategoriach.

Kat.	RÓŻNICA procentowa			
	A	B	C	D
I	16,70%	16,58%	16,38%	16,18%
II	15,98%	15,78%	15,59%	15,39%
III	15,19%	15,00%	14,81%	14,61%
IV	14,42%	14,43%	14,37%	14,36%
V	14,29%	14,22%	14,15%	14,04%
VI	13,97%	13,65%	13,31%	13,27%
	13,18%	12,99%	12,77%	12,69%
VII	12,65%	12,00%	11,98%	11,96%
	11,92%	11,87%	11,35%	11,03%
VIII	10,88%	10,59%	10,32%	10,15%
IX	10,02%	9,90%	9,66%	9,55%
X	9,35%	9,32%	9,95%	9,29%
	9,26%	9,27%	9,21%	9,16%
XI	9,12%	9,11%	9,10%	9,08%
	9,07%	9,05%	9,04%	8,99%
XII	8,98%	8,98%	8,97%	8,95%
	8,94%	8,93%	8,91%	9,38%
XIII	8,87%	8,88%	8,84%	8,83%
	8,81%	8,80%	8,77%	8,75%
XIV	8,72%	8,70%	8,68%	8,62%

Średnio wynagrodzenia w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wzrosną zatem o 11,29%.

W grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zastosowano podejście, w którym proporcjonalnie najbardziej rosną wynagrodzenia grup najniżej zaszergowanych, a najmniej grup najwyższych. **Założenie to jest dobre. Jednakże pomimo niższego procentowo wzrostu wynagrodzeń, kwotowo grupy najwyżżej zaszergowane otrzymają większy wzrost wynagrodzeń.** Najwyżżej zaszergowani pracownicy otrzymają więc kwotowo najwyższą podwyżkę wynagrodzeń, a poziom wynagrodzeń osób najmniej zarabiających znacznie się podniesie. Poniżej stosowne obliczenia:

Kat.	RÓŻNICA kwotowa			
	A	B	C	D
I	487,00 zł	484,00 zł	479,00 zł	474,00 zł
II	469,00 zł	464,00 zł	459,00 zł	454,00 zł
III	449,00 zł	444,00 zł	439,00 zł	434,00 zł
IV	429,00 zł	430,00 zł	431,00 zł	433,00 zł
V	433,00 zł	433,00 zł	433,00 zł	433,00 zł
VI	433,00 zł	433,00 zł	433,00 zł	433,00 zł
	433,00 zł	433,00 zł	433,00 zł	433,00 zł
VII	433,00 zł	416,00 zł	423,00 zł	426,00 zł
	426,00 zł	432,00 zł	425,00 zł	425,00 zł
VIII	425,00 zł	425,00 zł	425,00 zł	425,00 zł
IX	425,00 zł	425,00 zł	425,00 zł	425,00 zł
X	421,00 zł	425,00 zł	459,00 zł	434,00 zł
	437,00 zł	442,00 zł	454,00 zł	467,00 zł
XI	479,00 zł	483,00 zł	487,00 zł	491,00 zł
	498,00 zł	501,00 zł	506,00 zł	524,00 zł
XII	528,00 zł	533,00 zł	537,00 zł	541,00 zł
	545,00 zł	549,00 zł	557,00 zł	600,00 zł
XIII	574,00 zł	577,00 zł	589,00 zł	601,00 zł
	607,00 zł	613,00 zł	625,00 zł	637,00 zł
XIV	656,00 zł	675,00 zł	687,00 zł	724,00 zł

Wśród nauczycieli akademickich zaplanowano wzrost wynagrodzeń na poziomie od 10% do 8%.

	zmiana kwotowa	zmiana procentowa
profesor	922,00 zł	10%
profesor uczelni dr hab.	672,00 zł	10%
profesor uczelni dr	598,00 zł	10%

adiunkt dr hab.	510,00 zł	8%
adiunkt dr	421,00 zł	8%
asystent dr	335,00 zł	8%
asystent mgr	312,00 zł	8%
asystent dyd. Mgr/dr	312,00 zł	8%
instruktor/lektor	312,00 zł	8%
starszy bibliotekarz dyplomowany	355,00 zł	7%
bibliotekarz dyplomowany	316,00 zł	7%
młodszy bibliotekarz dyplomowany	260,00 zł	7%

Należy zauważyć, że w grupie nauczycieli akademickich zastosowano odwrotne podejście niż w grupie osób niebędących nauczycielami akademickimi. Tutaj najbardziej rosną wynagrodzenia pracowników z najwyższymi stopniami naukowymi, a najmniej - pracowników na najniższych stanowiskach. **Rozwiązanie takie uważamy za błędne. Niezmiennie stoimy bowiem na stanowisku, że należy zadbać o wzrost wynagrodzeń pracowników na najniższych stanowiskach (lektorów, asystentów, adiunktów).** Nauczyciela akademickiego rozpoczynającego ścieżkę kariery zawodowej należy odpowiednio zmotywować i zachęcić do pracy na uczelni. Dlatego konieczne jest zaproponowanie mu motywującego i konkurencyjnego wynagrodzenia. W ten sposób zachęcimy najlepszych kandydatów do wyboru Uniwersytetu Pedagogicznego jako pracodawcy. **Przypominamy, że nauczyciele akademicy nie mają takich jak pracownicy niebędący nauczycielami mechanizmów premiowania (premia regulaminowa, różne kategorie zaszeregowania).** Dlatego pensja zasadnicza powinna być wyższa.

Zwracamy także uwagę na błędne obliczenia na stronie 8 przesłanego pisma. W tabeli, która ukazuje kwoty przeznaczone rocznie na wzrost wynagrodzeń, ujęto błędne kwoty dla stanowisk adiunkta i asystenta ze stopniem doktora, wskutek czego nie rozdysponowano kwoty 770 490,92 zł. Apelujemy o przeznaczenie tej kwoty zgodnie z zamierzeniem na wzrost wynagrodzeń dla tych grup stanowisk. Poniżej stosowne obliczenia:

stanowisko	aktualne wynagrodzenie	propozycja wynagrodzenia	zmiana kwotowa	ilość etatów	kwota przeznaczona rocznie na wzrost wynagrodzeń
profesor	9 228,00 zł	10 150,00 zł	922,00 zł	50,5	46 561,00 zł
profesor uczelni dr hab.	6 720,00 zł	7 392,00 zł	672,00 zł	204,5	137 424,00 zł
profesor uczelni dr	5 985,00 zł	6 583,00 zł	598,00 zł	7	4 186,00 zł
adiunkt dr hab.	6 386,00 zł	6 896,00 zł	510,00 zł	14	7 140,00 zł
adiunkt dr	5 264,00 zł	5 685,00 zł	421,00 zł	475	199 975,00 zł
asystent dr	4 189,00 zł	4 524,00 zł	335,00 zł	23	7 705,00 zł

asystent mgr	3 910,00 zł	4 222,00 zł	312,00 zł	140,83	43 938,96 zł
asystent dyd. mgr/dr	3 910,00 zł	4 222,00 zł	312,00 zł	15	4 680,00 zł
instruktor/lektor	3 910,00 zł	4 222,00 zł	312,00 zł	6,5	2 028,00 zł
starszy bibliotekarz dyplomowany	5 082,00 zł	5 437,00 zł	355,00 zł	5	1 775,00 zł
bibliotekarz dyplomowany	4 515,00 zł	4 831,00 zł	316,00 zł	1	316,00 zł
młodszy bibliotekarz dyplomowany	3 717,00 zł	3 977,00 zł	260,00 zł	2	520,00 zł
SUMA					456 248,96 zł
				po doliczeniu stażowego	529 248,79 zł
				po doliczeniu ZUSu	633 193,26 zł
				w skali roku	7 598 319,08 zł
				a ma być:	8 468 810,00 zł
				na wzrost dodatków funkcyjnych	100 000,00 zł
				zostaje do rozdzielnia dla nauczycieli	8 368 810,00 zł
				nie rozdys- ponowano	770 490,92 zł

Dodatkowo należy zauważyć, że niestety kolejny raz przy przeprowadzania podwyżek wynagrodzeń proporcjonalnie mniej rosną wynagrodzenia w grupie pracowników będących nauczycielami akademickimi. Jesienią wzrost ten wynosił średnio ok. 6% dla pracowników niebędących nauczycielami (bez uwzględnienia najniższych grup) i ok. 3% dla nauczycieli (bez uwzględnienia najniższych grup). **Obecnie ponownie proponuje się wyższy wzrost procentowy wynagrodzeń w grupie pracowników niebędących nauczycielami (około 11% wśród administracji, a 8-10% wśród nauczycieli).** Dziwi nas to, ponieważ to przede wszystkim nauczyciele akademicy tworzą Uniwersytet. To oni są odpowiedzialni za kształcenie, rozwój i naukę, od czego w dużej mierze zależy subwencja ministerialna. Bez nauczycieli akademickich Uniwersytet by nie istniał. **Nie negujemy potrzeby wzrostu wynagrodzeń w grupie pracowników niebędących nauczycielami, ponieważ grupa ta odpowiada za organizację procesów na uczelni i jest niezbędna dla jej funkcjonowania. Apelujemy jednak o zachowanie takiej samej proporcji wzrostu wynagrodzeń, a jeśli stosujemy różnicowanie, to szala powinna przechylać się w stronę nauczycieli akademickich.** Jesteśmy świadomi, że problem niskich wynagrodzeń nauczycieli akademickich jest

problemem ogólnopolskim. Jednak otrzymanie dodatkowej subwencji, z czym mamy teraz do czynienia, powinno być okazją do odpowiedniego kształtowania wynagrodzeń w jednostce, jaką dla nas jest Uniwersytet Pedagogiczny. Aby dbać o wysoki poziom nauki i kształcenia, a długofalowo o rozwój młodego pokolenia, należy zachęcić do wykonywania zawodu nauczyciela akademickiego najlepszych. Niski poziom wynagrodzeń na stanowisku lektora, asystenta czy adiunkta powoduje, że pracę na uczelniach będą podejmować albo pasjonaci, albo osoby przeciętne, jeśli nie mierne. W konsekwencji proces ten prowadzić będzie do degradacji poziomu kształcenia i nauki, a następnie do zacoferania całego społeczeństwa. Mając to na uwadze, w miarę własnych możliwości, zależnych od wysokości subwencji, **zadbajmy zatem o jak najwyższy wzrost wynagrodzeń nauczycieli akademickich, w szczególności tych na najniższych stanowiskach.** Apelujemy zatem do Pana Rektora o to, o co apelować powinno całe środowisko akademickie do rządzących: podnośmy wynagrodzenia pracowników akademickich – nauczycieli. Wynagrodzenie stanowi podstawowy czynnik motywacyjny przy wyborze zawodu i pracodawcy.

Odnosząc się do punktów proponowanej treści porozumienia:

Punkt 1 – bez uwag

Punkt 2 – **proponujemy przyjęcie innej proporcji podziału subwencji pomiędzy grupę pracowników administracji a nauczycieli akademickich (np. 20/80% lub 25/75%). Wzrost wynagrodzeń wśród nauczycieli akademickich powinien wynosić procentowo co najmniej tyle, ile w grupie pracowników administracji. Przesunięte środki proponujemy przeznaczyć na zwiększenie wynagrodzeń najmniej zarabiających (tj. lektorów, asystentów i adiunktów). Wzrost wynagrodzeń pracowników akademickich na najniższych stanowiskach powinien być taki sam lub wyższy niż wśród pracowników na stanowiskach wyższych – powinna obowiązywać tu też sama zasada jak w przypadku propozycji wzrostu wynagrodzeń dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.** W tym miejscu należy zauważyć, że w Uniwersytecie Pedagogicznym znacznie zachwiane zostały proporcje ministerialne wynagrodzeń w poszczególnych grupach nauczycieli akademickich. Najbardziej uprzywilejowaną grupą są profesorowie tytularni, których wynagrodzenie o prawie +41% przekracza minimalne wynagrodzenie ministerialne, a najbardziej upośledzoną - adiunkci, których wynagrodzenie większe jest od minimalnego o zaledwie +8%. W przypadku wszystkich pozostałych grup zatrudnienia wartości te wahają się od +17% dla lektorów, do +23,5% dla profesorów uczelni i +25% dla asystentów. **I jakkolwiek należy z satysfakcją przyjąć fakt, że w Uniwersytecie Pedagogicznym wynagrodzenia nauczycieli akademickich są znacznie wyższe w stosunku do minimów ministerialnych, to jednak trudno zaakceptować tak duże dysproporcje, zwłaszcza pomiędzy wynagrodzeniami profesorów tytularnych i adiunktów. Dlatego postulujemy o zmniejszenie tej różnicy poprzez podniesienie wynagrodzeń adiunktów ze stopniem doktora do wysokości co najmniej 6422 zł. (+22% w stosunku do minimum ministerialnego).**

Na koniec chcieliśmy stwierdzić, że nie rozumiemy sensu i nie popieramy zawartego w piśmie stwierdzenia: „Po zakończeniu regulacji płac „styczeń 2023” zostanie wydana nowa tabela wynagrodzeń dla pracowników nie będących nauczycielami akademickimi mająca charakter porządkujący wynagrodzenia tej grupy pracowniczej bez skutków finansowych. Założenia tej tabeli zostały wcześniej uzgodnione w wyniku konsultacji z zakładowymi związkami zawodowymi i uzyskały akceptację, dlatego też nie będzie ona ponownie procedowana”. Po pierwsze, brak jest w nim precyzji - nie wiadomo bowiem, czy powyższe stwierdzenie dotyczy tabeli wynagrodzeń czy też tabeli wartościowania stanowisk pracy. Po drugie, założenia żadnej z tych dwóch tabel nie uzyskały pełnej akceptacji Inicjatywy Pracowniczej przy UP im. KEN w Krakowie, nie można zatem twierdzić, że zostały uzgodnione ze wszystkimi związkami zawodowymi. **Jak podkreślaliśmy w naszym odrębnym stanowisku, założenia dla tych dwóch tabel mogą jednak wiązać się - wbrew temu co napisano - ze skutkami finansowymi. Dodatkowo chcemy zwrócić uwagę, że jeśli zmianie miałyby ulec**

ponownie tabela wynagrodzeń przedstawiona teraz do konsultacji, to obecne konsultacje są pozbawione sensu. Aby uniknąć w przyszłości formalnego zakwestionowania wprowadzonych regulacji prosimy zatem Pracodawcę o przedstawienie do konsultacji tabeli wynagrodzeń, która ma ostatecznie obowiązywać, zwłaszcza, że poprzednie konsultacje związkowe nie obejmowały kontekstu podwyżek wynagrodzeń.

Punkt 3 – brak takiego punktu, należy poprawić numerację

Punkt 4 – bez uwag

Punkt 5 – bez uwag

Punkt 6 – bez uwag