

Szanowny Panie Rektorze,

Szanowni Państwo Członkowie Senatu,

W imieniu KM OZZ Inicjatywa Pracownicza chciałbym zabrać głos w sprawie trybu oraz treści konsultacji dotyczących regulacji płac pracowników naszej uczelni.

Od lat mamy do czynienia z sytuacją, w której konsultacje ze związkami zawodowymi są **pozorne i prowadzone pod presją** – często z sygnałem, że jeśli któraś organizacja zgłosi zastrzeżenia i odmówi podpisania porozumienia, to zostanie publicznie obciążona winą za "blokowanie podwyżek". Nasz związek już tego doświadczył – stygmatyzowano nas, oskarżano, wywierano presję tylko dlatego, że nie podpisaliśmy od razu porozumienia. Taka praktyka jest **nie do przyjęcia** – odbiera związkom prawo do merytorycznej dyskusji i do działania w interesie wszystkich grup zawodowych.

Dlatego, mimo poważnych zastrzeżeń, licząc na refleksję władz Uczelni, wykazaliśmy dobrą wolę i po raz kolejny podpisaliśmy porozumienie, by nie opóźniać wypłat. Ale jasno oświadczamy: **jeśli nie dojdzie do rzeczywistych konsultacji związkowych przy kolejnej rundzie regulacji płac, skorzystamy z przysługujących nam ustawowych uprawnień i wstrzymamy podpisanie porozumienia** – ponieważ obecny system uważamy za **niesprawiedliwy i dyskryminujący**.

Od lat alarmujemy, że system wynagrodzeń na naszej uczelni generuje **głębokie i rosące dysproporcje** – zarówno **wewnątrz grup stanowisk**, jak i **między nauczycielami akademickimi a pracownikami niebędącymi nauczycielami**. W prezentowanych tabelach nie uwzględnia się 20 % premii regulaminowej, która przysługuje pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi, a której nie

mają nauczyciele akademicki. W efekcie – paradoksalnie – wielu nauczycieli zarabia mniej niż pracownicy administracyjni.

Aby nie być gołosłownym odwołam się do kilku przykładów. W obecnym rozwiązaniu wynagrodzenie **pracownika niebędącego nauczycielem akademickim z VIII kategorią zaszeregowania, po uwzględnieniu premii regulaminowej**, staje się **porównywalne z wynagrodzeniem profesora uczelni (profesor uczelni – 9994 zł a pracownik kategorii VIII – 9516 zł.)**, a w wyższych kategoriach je przewyższa. Przykładowo, osoby zatrudnione **od kategorii XII (np. starsi specjaliści), po doliczeniu premii regulaminowej mogą zarabiać więcej niż profesor tytularny (profesor tytularny – 13723 zł a starszy specjalista – 16660 zł)**. Skrajnym przypadkiem jest sytuacja **pracownika z XIV kategorią zaszeregowania**, którego wynagrodzenie – po doliczeniu premii – **może przekroczyć 18 tys. zł, co przewyższa wynagrodzenie prorektora**.

Dlatego domagamy się:

1. **Rzeczywistego zróżnicowania procentowego podwyżek** – zwłaszcza wśród najmniej zarabiających w obu grupach zawodowych.
2. **Gruntownej przebudowy tabel zaszeregowania** pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – obecna tabela dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi jest **archaiczna i zbyt rozbudowana**, z kilkunastoma kategoriami i wieloma podgrupami.
3. **Zwiększenia środków na podwyżki dla nauczycieli akademickich**, by przywrócić zachwianą równowagę między grupami zawodowymi.
4. **Zmiany mechanizmu dystrybucji podwyżek** – obecny, oparty na jednolitym wskaźniku procentowym, **utrwała istniejące nierówności**. Lepiej byłoby zastosować **podwyżki kwotowe**, które w sposób realny poprawią sytuację osób najmniej zarabiających.

Wnosimy również o to, by Pan Rektor opublikował **liczbę etatów w ramach poszczególnych grup zatrudnienia i rozpoczął z wyprzedzeniem debatę nad nowym systemem wynagradzania**, tak by za rok nie powtarzać obecnego scenariusza – pełnego presji, pośpiechu i braku partnerskiego dialogu.

Uczelnia publiczna to wspólnota, nie korporacja – a wspólnoty nie buduje się przez stygmatyzowanie i ignorowanie głosu tych, którzy chcą systemowych, sprawiedliwych rozwiązań. Liczymy zatem na refleksję i zmianę podejścia do tej sprawy.