



Kalisz, dn. 28.04.2022 r.

Szanowni Państwo,

uprzejmie informujemy, że aktualnie trwają prace nad nowelizacją „Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego”. Uwagi do tego aktu przyjęte zostały uchwałą Zarządu nr 8/04/2022 z dn. 28.04.2022 r. Prosimy o ich dogłębną analizę i zgłaszanie swoich spostrzeżeń, wniosków i propozycji **do 15 maja 2022 roku na adres sekretarz_zwiazku@akademia.kalisz.pl**.

Niniejszym rozpoczynamy nowy rozdział historii naszej Uczelni. W zasadzie przez cały okres funkcjonowania PWSZ w Kaliszu opracowywanie wszelkich aktów prawnych odbywało się na różnych komisjach (w „zaczysku gabinetów” i bez udziału wszystkich zainteresowanych). Prawo wymaga, aby Statut Uczelni, wszelkie regulaminy oraz zarządzenia, zawierające normy ogólne uchwalane były w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.

Pragniemy zaznaczyć, że współpraca w tej mierze, jak i wielu innych sprawach z obecnymi władzami Akademii Kaliskiej jest na bardzo dobrym poziomie. Problemem jest brak aktywizacji w sferze publicznej wśród członków naszej wspólnoty. Będąc nieobecni nie ma możliwości zabierania głosu w ważnych sprawach.

Z wyrazami szacunku

Z-ca Przewodniczącego
NZZP AKADEMII KALISKIEJ
Jacek Wdowczyk



NIEZALEŻNY ZWIĄZEK
ZAWODOWY PRACOWNIKÓW

Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego



Kalisz, 28.04.2022 r.

AKADEMIA KALISKA
im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego

Wpłynęło dnia 28.04.2022 JB

L.dz. 1557

Skierowano do

Jego Magnificencja

Rektor Akademii Kaliskiej

prof. AK dr hab. n. med. Andrzej Wojtyła

Jego Magnificencjo

w związku z otrzymanym w dniu 19.04.2022 r. projektem Zarządzenia Nr 0300.VI.2022 Rektora Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego z dnia kwietnia 2022 roku w sprawie zmian do Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Kaliskiej Zarząd naszego Związku Zawodowego uchwałą nr 8/04/2022 z dnia 28.04.2022 r. przyjął propozycję przedstawionych zmian i wnosi o wprowadzenie uzupełnień w odniesieniu do całego tekstu jednolitego Regulaminu wynagradzania pracowników, wprowadzonego Zarządzeniem Nr 0300.38.V.2020 Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego w Kaliszu z dnia 2 kwietnia 2020 roku z uwzględnieniem zmian wprowadzonych zarządzeniami Nr 0300.97.V.2020 Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego w Kaliszu z dnia 20 lipca 2020 roku i Nr 0300.28.VI.2021 Rektora Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego z dnia 23 lutego 2021 roku.

Proponowane zmiany i uzupełnienia z niezbędnym komentarzem:

1. W § 1 pkt. 4 należy dodać po słowie „Dziekanów”: „Dyrektorów Instytutów”.
2. Aktualny zapis § 18 jest, naszym zdaniem, nieprawidłowy, zarówno pod względem projekcji regulowanego zakresu podmiotowo – przedmiotowego przedstawianych stanowisk, jak i pod względem więzi formalnych i treściowych z danymi, zaprezentowanymi w tabeli Załącznika nr 3. Nie ma żadnego uzasadnienia, aby w sytuacji wyróżniania ogólnie ujętej grupy o precyzyjnie wskazanych wyróżnikach („stanowiska związane z kierowaną jednostką lub komórką organizacyjną”) połączyć ją spójnikiem z indywidualnie określonym stanowiskiem (Radca prawny). Powstaje pytanie, dlaczego nie znalazło się tutaj miejsce dla wyróżnienia na przykład stanowiska rzeczownika patentowego (poz. 18) czy specjalistów (poz. 19). Wygląda to na tzw. „wrzutkę prawną”, z którą często mamy do czynienia na poziomie tworzenia ustaw. Może należałoby się zastanowić nad prostym zapisem w § 18 pkt. 1: „Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom, pełniącym funkcje kierownicze, a także innym osobom, których stanowiska wyszczególniono w tabelach Załącznika nr 3”. W ten sposób zbudujemy więź

formalną i treściową z naszym Statutem. Wymagałoby szczególnego uzasadnienia, dlaczego w § 18 pkt. 1 jedne jednostki „nie mogą liczyć mniej niż pięć osób”, a inne mogą - na przykład jednostka radców prawnych. Z czego to wynika, jakie ma podstawy i do jakich wartości odwołuje się tego typu rozwiązanie?

3. Istotne wątpliwości i zastrzeżenia budzi brak zasad i reguł przyznawania dodatków funkcyjnych oraz przyjęty w tej mierze system czy brak jakiegokolwiek systemu. Należy ten problem ująć w poszczególnych segmentach rozważań:

a) kategoria dodatku funkcyjnego została potraktowana w naszej Uczelni, jak się wydaje, jako wartość niezależna od innych funkcji płacowych, nie związana z nimi, nie uregulowana typami określonych relacji. Oczywiście, w jednostce prywatnej jest to możliwe i dopuszczalne, gdyż kierujący nią dysponuje swoją własnością (realizuje interes prywatny). Nasza Uczelnia ma charakter publiczny, jej majątek ma służyć wszystkim, przy czym kryteria podziału składających się na niego dóbr winny być obudowane zasadami i wartościami państwa prawa (realizacja interesu publicznego).

Nie ulega wątpliwości, że komentowane składniki, związane z dodatkami funkcyjnymi, budowano w ramach oczywistej kompetencji uznaniowej, ale bez wprowadzenia żadnych „ograniczników”. Ten typ kompetencji ma podstawę legalistyczną, nie ma co do tego wątpliwości, ale przecież wolność w tej mierze nie może oznaczać dobrowolności. Jeśli ważnym (niezbędnym, koniecznym) kryterium jest sprawowanie funkcji kierowniczej, to w odniesieniu do innych stanowisk, wykazanych w Załączniku nr 3, nie ma podanych żadnych podstaw / kryteriów / przesłanek dla wyróżnienia tych czy innych stanowisk pracy. Mówiąc wprost: dlaczego nie przyznano dodatku funkcyjnego na przykład audytorowi wewnętrznemu (poz. 9) czy głównemu specjalście (poz. 14)?

Pozostajemy na stanowisku, iż nie chodzi o przyznawanie dodatków funkcyjnych wszystkim pracownikom, nie podważamy prawa do otrzymania dodatku funkcyjnego radców prawnych czy innych osób. Problem polega na prawidłowym uzasadnieniu i podaniu czytelnych, jasnych, w miarę zobiektywizowanych kryteriów dotyczących tego, dlaczego te a nie inne zostały ujęte jako mające prawo do ich otrzymania, a inne – nie. Jest to warunek niezbędny do zachowania wymogów słuszności prawa i sprawiedliwości.

Rozumiemy, że dodatki funkcyjne nie mogą mieć określonej stałej wielkości, ale nierównoprawne zróżnicowanie może doprowadzić do sytuacji, iż jeden Prodziekan otrzyma na przykład 800 zł, a inny – 2 000 zł (lp. 3 tabeli Załącznika nr 7). „Widełki” w dodatkach funkcyjnych mogą mieć swoje uzasadnienie w strukturach o długiej tradycji (np. Uniwersytet im. Adam Mickiewicza) lub w odniesieniu do stanowisk, wymagających różnych kwalifikacji, doświadczenia, gdy taka natura reglamentacji została uzgodniona ze społecznością itd. Pamiętać należy, że w dawnej PWSZ w Kaliszu im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego nie było związków zawodowych, wszystkie rozwiązania prawne były uzgadniane w zaciszu gabinetów, w zespołach, powoływanych „ad hoc”, pozostawały poza wszelką kontrolą, co zrodziło w tej mierze złą tradycję i nawyki.

Nie przesądzając omawianej problematyki może należałoby usytuować dodatki funkcyjne w formule na przykład „stałych” i „zmiennych”. „Stale” mogłyby dotyczyć Prorektorów, Dziekanów, Prodziekanów. W odniesieniu do „zmiennych” proponujemy:

- po pierwsze - określenie podstawy tego rodzaju systemu motywacyjnego. Jak ma się „zasłużyć” Prorektor, żeby otrzymał 3 000 zł, a nie 2 000 zł; Dziekan, - żeby jego dodatek funkcyjny wyniósł 2 500 zł, a nie – 1 000 zł; Radca prawny – 1 500 zł zamiast 200 zł?,
- po drugie – obecne różnice w wysokości dodatków funkcyjnych, gdy nie ma wskazanych powyżej podstaw legitymizacyjnych, mają charakter demoralizujący. Żeby tego uniknąć, winny mieć one mniejszy rozrzew, na przykład co do kategorii - lp. 1 wg. Załącznika nr 8: od 1 000 zł do 1 500 zł czy 1 500 zł do 2000 zł lub (lp. 7 wg. Załącznika nr 8): od 800 zł do 1 500 zł.

Zastanawiające jest, iż niektóre dane tabeli wg Załącznika nr 8 mają bardzo racjonalną formułę, pewne wewnętrzne zasady, a przynajmniej nie ma jakichś widocznych dysproporcji, a inne - nie. Widoczne to jest w pozycjach przy budowaniu kategorii: lp. od 1 do 5, natomiast niejasne w pozycjach od 6 do 8. Nie ma także żadnych zasad w tworzeniu „kwalifikowanych” grup dodatku funkcyjnego (np. poz. 4 wg Załącznika nr 5: dodatek od 150 zł do 1 500 zł i to w sytuacji pełnienia funkcji kierowniczych).

Podobny brak „staranności” występuje przy tworzeniu stawek, zawartych w tabeli Załącznika nr 7. W pozycji nr 1 - mamy różnicę „x” w widełkach, a w pozycjach: 3 od 1,5 X do 3 X i nie wiadomo, z czego to wynika. W przypadku poz. lp. 4 Załącznika nr 5 mamy 10 x Y od najniższego poziomu gratyfikacyjnego.

Jeśli nie będzie zgody na taki mechanizm, który zawiera wartości stałe, „widełki” powinny mieć wartości graniczne należycie przy tym uzasadnione i słuszne, na przykład: od 1 000 do 1 500 zł, przy czym ważne są i inne kwestie, z którymi wiąże się także poniższe uwagi.

Wątpliwości budzą zapisane w komentowanym akcie prawnym kryteria ustalania dodatku funkcyjnego, niejasny jest zwrot o „ustaleniu indywidualnym” jego wysokości, zależnym od „liczby osób kierowanej jednostki lub komórki organizacyjnej oraz od stopnia złożoności zadań związanych z daną funkcją”. Dla budowania właściwej atmosfery pracy być może byłoby zasadne uwzględnić także kryterium ocen studenckich i ocen pracowników administracyjnych, podległych danemu kierownikowi?

b) należy określić jasną formułę dodatku funkcyjnego, jego sens i istotę w odniesieniu do dwóch odrębnych grup, występujących w naszej Uczelni. Otrzymujący go przedstawiciele nauczycieli akademickich jednocześnie mają przyznane mniejsze pensum. Takich warunków nie mają przedstawiciele pracowników administracyjnych i nie pracują na przykład 1 godz. dziennie krócej. W sposób ewidentny naruszono zasadę równości, powstały uwarunkowania dla zaistnienia dyskryminacji pośredniej.

4. Przesłany nam projekt Zarządzenia Nr 0300. VI.2022 budzi istotne zastrzeżenia, przy czym uwagi do niego należy powiązać z całą materią rozważań, rozmieszczonych we wszystkich punktach niniejszego tekstu. Przede wszystkim jednak chodzi o:

a) znowelizowane dane, zawarte w Załączniku nr 2 podane są stawki minimalne, a dlaczego nie ma maksymalnych? Same one zresztą w sobie mają czysto abstrakcyjny charakter, bez istotnej, związanej z nimi konkretyzacji podmiotowo – przedmiotowej. Nie analizując ich w całości, gdyż przyjdzie na to czas w trakcie procesu uzgodnieniowego, należy zadać tylko pytanie, kto zechce być kanclerzem z pensją minimalną 3 300 zł, głównym księgowym z pensją minimalną 3 200 zł, gdy pensje, związane z tego typu stanowiskami na innych uczelniach akademickich mieszczą się w przedziale: 8 000 – 10 000 zł. Są one, oczywiście, podane w kategoriach stawek minimalnych, ale na takim poziomie, iż nadmierne ich zawyżenie byłoby naruszeniem swoistego zwyczaju (*longa consuetudo*). Nie rozwijając dalej tych rozważań, należy stwierdzić, iż decydent naszej Uczelni musi się zachować racjonalnie. Jeśli tak, wszelkie „narzuty” finansowe mieszczą się w obrębie kompetencji rektorskich, gdy ich charakter, podstawa normotwórcza, są czysto uznaniowe, kształtują się poza ramami formalnymi „Regulaminu wynagrodzeń”. Mają jednak wymierny kształt: w przypadku tych dwóch stanowisk - ponad kategorie zaszeregowania od IX i X, czyli na przykład od 3 000 zł do 5 000 zł. W strukturze pracowników, nie będących nauczycielami akademickimi, kanclerz ma pozycję najwyższą. To po co w takim razie mamy następne kategorie zaszeregowania: od XI do XV? Dla kogo one są zarezerwowane?,

b) niejasna jest próba znowelizowania tych zapisów, które dotyczą dodatku zadaniowego i dodatku z tytułu zwiększenia zakresu obowiązków. Zapisy w tej mierze § 20 budzą wątpliwości, które powstaną w przypadku ich objaśniania, w procesie ich stosowania prawa,

c) dane Załącznika nr 3, poza interpretacjami dokonanyymi niżej, są wyrazem braku konkretnej wizji rozwoju pracowników. Pomijając już kategorie zaszeregowania, do których odnoszą się niektóre z nich (od I do VI włącznie), należy zwrócić uwagę na zapłatę usług wysokokwalifikowanych na rynku, na przykład informatyków: samodzielny informatyk z minimalną stawką: 2 800 zł, starszy informatyk: 2 650 zł. Należy w procesie uzgodnieniowym wypracować formułę zależności minimalnej stawki w powiązaniu z dodatkami stażowymi i premią i zderzyć te konstrukcje z prawem powszechnie obowiązującym.

5. W związku z rozważaniami, zawartymi w pkt. 3 (także w pewnej mierze w pkt. 4), należy określić zasady przyznawania premii, dodatków motywacyjnych, warunków podniesienia wynagrodzenia zasadniczego, dodatku zadaniowego. W przypadku premii regulaminowej warto precyzyjnie określić charakter podmiotów (osób fizycznych i prawnych), które występują z inicjatywą w tej mierze, uznać dominującą rolę bezpośredniego przełożonego danego pracownika.

W pkt. 3 § 28 „Regulaminu wynagradzania” mamy zapis, iż „szczegółowe zasady i tryb przyznawania wyróżnień Rektora” ma określić odrębny regulamin (**nie ma go do dzisiaj**).

Nie ma więc jasno określonych zasad i wartości pozycjonowania jednostki, rodzajów nagród czy premii, kryteriów wartościowania pracy, charakteru wniosków w tej mierze, partycypacji bezpośrednich przełożonych opiniowanego pracownika itd.

W doktrynie prawa administracyjnego przyjmuje się, iż w sytuacji, gdy nie ma przepisów wykonawczych, nie można było/i dalej przyznawać komukolwiek uznaniowych gratyfikacji materialnych, gdyż narusza to prywatne i publiczne prawa podmiotowe.

6. Należy wprowadzić instytucję podwyższania wynagrodzenia pracownika, jako niezależną od ministerialnych trybów subwencyjnych. Pozwoli to na budowanie klimatu, autorytetu „dobrej pracy”, na przykład w odniesieniu do pracowników pracujących ponad 15 lat, przed przejściem na emeryturę itd.

7. Wydaje się, iż zasadnym byłoby zmienić wymagania kwalifikacyjne w odniesieniu do starszego specjalisty (pozycja 16 Załącznika nr 3) i uwzględnić pracowników z wykształceniem średnim, przyjmując lata pracy: 10.

8. Należałoby poddać kontestacji przyjęte w Załączniku nr 9 stawki premii dla poszczególnych stanowisk. Nie chodzi o negowanie roli, znaczenia i wartości osób, piastujących urzędy tych stanowisk, ale o wypracowanie modelu, rozwiązania, w świetle którego waży się różne argumenty, nie umniejszając racji jednych kosztem innych. Innymi słowy: czy nie byłoby sensowne zróżnicowanie premii regulaminowej, na przykład 50% do 20%, aniżeli tworzenie / utrzymywanie w tej mierze „kominów”?

9. W odniesieniu do radców prawnych ważne jest unormowanie kosztów zastępstwa procesowego, instytucji znamiennej dla sektora finansów publicznych.

Procedowany „Regulamin wynagradzania” wymaga uzgodnienia ze Związkiem Zawodowym, na podstawie art. 77² w związku z art. 31 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, z późn. zm.), art. 126 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2020 r. poz. 85), § 28 pkt. 1 ppkt. 2 i 18 naszego Statutu.

Przyjmujemy na siebie ów obowiązek partycypacji, ale związane z tym działania traktujemy w szerszym wymiarze. Przesyłając Jego Magnificencji niniejsze propozycje, wnioski, niezbędne komentarze, staramy się pomóc, chcemy aktywnie uczestniczyć w najważniejszych fragmentach budowania ustroju naszej Uczelni, w których prawo to umożliwia. Jak widać po wnioskach z analizy komentowanego aktu prawnego, jego zapisach, konstrukcjach o charakterze regulacyjnym i reglamentacyjnym, brak jest legitymizacji racjonalistycznej i aksjologicznej w budowaniu kompetencji i narzędzi finansowych systemu motywacyjnego. Jeśli weźmie się pod uwagę rażące dysproporcje płacowe, który to problem poruszyliśmy niedawno, mamy do czynienia z sytuacją, w której establishment PWSZ w Kaliszu im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego podejmował decyzje, pozbawione fundamentalnego kryterium prawowitości. Trzeba pamiętać, iż silni nie potrzebują prawa, jest ono potrzebne słabszym, ale związana z tym świadomość wzmacnia autorytet rządzących.

Na jednym z posiedzeń Senatu w 2020 r., w którym po raz pierwszy uczestniczył Przewodniczący naszego Związku, Pan Rektor powiedział, że umie i chce rozmawiać z nami. Zauważyliśmy to, szanujemy i doceniamy. Wierzymy, że Jego Magnificencja otworzy nowy rozdział w historii naszej Uczelni, w którym cała wspólnota, złożona z ludzi mądrych, uczciwych, pracowitych, będzie miała możliwość wypowiedzenia się w najważniejszych sprawach. Chcemy w tym uczestniczyć. Dlatego kierujemy niniejsze pismo także do wszystkich, związkowców i pozostałych pracowników. Taka forma aktywizacji i partycypacji pozwala na pełniejszą identyfikację dobra indywidualnego z ogólnym.

Z wyrazami szacunku

Z-ca Przewodniczącego
NZZP AKADEMII KALISKIEJ

Jacek Wdowczyk