

ODPOWIEDZI NA PYTANIA ZU ZNP

1. Obecnie obowiązujący *Regulamin wynagradzania* na Uczelni został wprowadzony Zarządzeniem Rektora, które obowiązuje do 30.04.2021 r. Zdaniem związków jest to dokument dalece niedoskonały i nie uwzględnia w tym zakresie potrzeb zarówno pracowników, jak i pracodawcy. Jaką ma Pan koncepcję zmian w tym dokumencie? Jak szybko po ewentualnym wyborze zamierza Pan wznowić pracę nad tym dokumentem, powołać zespół i w jakim kierunku prace zespołu powinny być prowadzone?

Regulamin wynagradzania nie powinien być powtórzeniem przepisów powszechnie obowiązujących, w tym w szczególności nie powinien jedynie powielać stawek minimalnych, które wynikają z rozporządzenia właściwego ministra. Podzielam pogląd, że nowy *Regulamin wynagradzania* UWM nie jest przykładem dobrego prawa zakładowego. Deklaruję gotowość do podjęcia prac nad tym aktem niezwłocznie po wyborze, mając na względzie także ustalony w zarządzeniu krótki termin jego obowiązywania. Szczegółowe kwestie wypracowywać będzie zespół z udziałem przedstawicieli związków zawodowych. Jeśli chodzi o kierunek zmian, to chciałbym zaproponować wprowadzenie stawek maksymalnych oraz ścieżek awansu, wynikających z kwalifikacji, stażu pracy oraz wyników oceny okresowej. Wydaje się też potrzebne, dla zwiększenia przejrzystości dokumentu, wydzielenie części norm odnoszących się do nauczycieli akademickich, do pracowników niebędących nauczycielami oraz części przepisów wspólnych dla wszystkich pracowników.

2. Środki (wysokość odpisu) na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych do tej pory były ustalane w drodze konsultacji ze związkami zawodowymi. We wzajemnych ustaleniach postanowiono, że co roku, do czasu wejścia w życie przepisów o sztywnej wysokości tego odpisu, jego wartość będzie sukcesywnie rosła, tak by docelowo uniknąć gwałtownego, wynikającego z przepisów prawa jego wzrostu. Jak Pan, jako kandydat na Rektora, widzi tę kwestię, czy dotychczasowe trendy zostaną utrzymane i w jaki sposób zamierza Pan prowadzić w tej sprawie ustalenia?

Deklaruję, że konsultacje oraz partycypacja przedstawicieli pracowników w procesie decyzyjnym w sprawach pracowniczych będą stałymi punktami moich działań. Jeśli dotychczasowe ustalenia są zgodne z prawem i Zakładowe Organizacje Związkowe nie wniosą o zmianę w zakresie wysokości odpisu na ZFŚS, to deklaruję, że zachowam dotychczasowe ustalenia. Jednocześnie chciałbym nadmienić, że rozważam zaproponowanie innych niż dotychczas – zgodnych z prawem – sposobów wydatkowania środków, np. uruchomienie Pracowniczego Programu Emerytalnego. Liczę na konstruktywną współpracę w tym zakresie.

3. Wynagrodzenia nauczycieli akademickich obowiązujące na Uczelni ustalane są jako odsetek wartości pensji profesora. Wynika to z regulacji ustawy o szkolnictwie wyższym. Takimi regulacjami nie są objęte wynagrodzenia nienauczycieli. Ich poziom jest bardzo niski, można stwierdzić, że

drastycznie niski, w porównaniu z innymi branżami. Jakie jest Pańskie stanowisko w tym zakresie. Jak szybko przystąpi Pan do uzgodnień w tym zakresie, jak będzie wyglądała polityka wynagrodzeń na Uczelni w chwili gdy obejmie Pan funkcję Rektora?

Kwestia wynagrodzeń pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, którzy odgrywają niezmiernie istotną rolę w codziennym funkcjonowaniu Uczelni, jest mi bliska. Temat ten wiąże się bezpośrednio z *Regulaminem wynagradzania*, którego dotyczyło wcześniejsze pytanie. Nie można w tej kwestii podjąć żadnych odpowiedzialnych deklaracji bez świadomości pewności finansowania Uniwersytetu. Deklaruję, że przystąpię do pracy i negocjacji nad regulacjami dotyczącymi wynagrodzeń bez zbędnej zwłoki. Kwestia „polityki wynagrodzeń” wynika w zasadzie z *Regulaminu wynagradzania*.

4. W ramach polityki socjalnej Uczelni, dotychczas sukcesywnie była modernizowana baza rekreacyjna w Tomaszkanie (corocznie miała miejsce wymiana zużytych na nowoczesne, wybudowane od podstaw domki). Czy zamierza Pan utrzymać ten kierunek działania? Ponadto w planach Uczelni była gruntowna modernizacja ośrodka w Bałdach. Czy w Pana opinii powinna ona mieć miejsce, w jakim zakresie ta modernizacja powinna być przeprowadzona?

Odpowiedź na tak szczegółowe pytanie nie jest możliwa bez całościowego spojrzenia na zasady funkcjonowania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Utrzymanie zakładowych obiektów socjalnych jest dofinansowywane ze środków ZFŚS. Kwestia modernizacji ośrodka w Bałdach jest zbyt szczegółowym zagadnieniem, by mogła być rozpatrywana w oderwaniu od całej gospodarki finansowej Uczelni – w ogólności, a ZFŚS – w szczególności.

5. Wzrost pensum nauczycieli zatrudnionych w Studium Wychowania Fizycznego oraz Studium Języków Obcych może przyczynić się do sytuacji, w której nie wszyscy nauczyciele będą mieli zapewnione je w całości. Jakie działania Pan przewiduje w tym zakresie?

Kwestie związane z pracą w jednostkach ogólnouczelnianych, jakimi są SWFiS oraz SJO, wymagają konsultacji z ich kierownikami, jako osobami najlepiej zorientowanymi w realiach funkcjonowania tych jednostek. Wydaje się, że sygnalizowany problem może zostać rozwiązany na kilka sposobów. Jednym z nich jest prowadzenie odpowiedniej polityki zatrudnienia, polegającej na nieprzedłużaniu zatrudnienia osobom, które osiągną wiek emerytalny. Inna możliwość dotyczyłaby wliczenia do pensum dodatkowych zajęć, prowadzonych dla chętnych pracowników i studentów Uniwersytetu. Stoję na stanowisku, iż zapewnienie właściwego obciążenia zajęciami należy do obowiązków pracodawcy.

6. Obecnie na naszej Uczelni obowiązuje dość rozproszony system motywacyjny. Stosowane są różnego rodzaju narzędzia np. „okresowe podwyżki projakościowe”, nagrody Rektora, nagrody za publikacje, nagrody za granty. Jaka jest Pana opinia w tej sprawie? Czy nie warto zastanowić się nad reformą tego systemu? W dzisiejszej sytuacji za jedno osiągnięcie można czerpać korzyści z kilku

źródła. Czy w Pana opinii jest to system sprawiedliwy, czy też wymaga jakichś udoskonaleń. W jakim kierunku powinien on ewoluować?

Istotnie, obecnie funkcjonujący system wynagrodzeń w Uniwersytecie jest dość rozproszony. Dążyłbym do jego zintegrowania i wprowadzenia jednego systemu wieloczynnikowego, opartego o różne składowe. Niewątpliwie pracownicy wyróżniający się i wybitni powinni odczuwać satysfakcję finansową (na ile jest to możliwe w niezależnych od nas realiach budżetowych), bo przecież dzięki ich działalności Uczelnia rozwija się, uzyskuje wyższą ocenę w ewaluacji działalności naukowej, co przekłada się na wysokość subwencji, uprawnienia akademickie itd. System wieloczynnikowy na pewno ograniczałby sytuację czerpania korzyści za te same osiągnięcia. Niewątpliwie w tym zakresie będę otwarty na współpracę z zakładowymi organizacjami związkowymi i chciałbym wspólnego wypracowania optymalnego systemu wynagradzania – w granicach prawnie dopuszczalnych.