

UNIWERSYTET  
WARMIŃSKO-MAZURSKI W OLSZTYNIE

dr hab.

**Jerzy A. Przyborowski**, prof. UWM

PROREKTOR DS. KSZTAŁCENIA I STUDENTÓW

Olsztyn, 1 czerwca 2020r.

**Pan**  
**dr Jacek Michalak**  
**Prezes ZNP w UWM**

Na wstępie dziękuję za przesłane pytania. Dotyczą one ważnych spraw nie tylko dla związków zawodowych, ale również dla mnie jako kandydata na rektora UWM. Troskę o sprawy podniesione w Państwa piśmie traktuję jako zapowiedź konstruktywnej współpracy w ich rozwiązywaniu. Jestem przekonany, że w przypadku wyboru mnie na rektora, współpracując, zdołamy rozwiązać zarówno wymienione w piśmie, jak też inne problemy. W tym przekonaniu utwierdza mnie przeświadczenie, że łączy nas wspólna wartość, jaką jest dobro Uniwersytetu, który jest dla nas nie tylko stabilnym miejscem pracy, ale stwarza nam możliwość osobistego i zawodowego rozwoju oraz jest źródłem dumy z jego osiągnięć.

Odnosząc się do spraw szczegółowych podniesionych w Państwa piśmie, nie chcąc ich rozwlekać odpowiedzi, nie powtarzam, że udzielam ich przy założeniu pomyślnego dla mnie wyniku wyborów.

Ad 1. Zwracam uwagę, że: 1) Regulamin wynagradzania dla części pracowników wszedł w życie 1 kwietnia br., a dla pozostałych wejdzie dopiero od 1 października, w związku z tym nie mamy żadnych doświadczeń z jego funkcjonowania, 2) Regulamin ten powstał z udziałem związków zawodowych, 3) nie wskazują Państwo jakie konkretnie mankamenty zawiera ten Regulamin.

W tej sytuacji trudno mi wskazać na „koncepcję zmian w tym dokumencie”. Deklaruję jednak, że wskazany przeze mnie prorektor na bieżąco, współpracując ze związkami zawodowymi, będzie sprawdzał, jak funkcjonuje nowy Regulamin i w przypadku ujawnienia się jego wad, niezwłocznie przystąpimy do ich usunięcia.

Ad 2. Jak Państwo wiedzą poprzednia ustawa - Prawo o szkolnictwie wyższym odnośnie odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych przewidywała trudny do realizacji sposób naliczania tego odpisu, który powodował wyraźnie wyższe obciążenie uczelni z tego tytułu niż innych podmiotów. Problem ten rozwiązywano corocznie w ramach tzw. ustaw okołobudżetowych. Nowa ustawa z 20.07.2018 r. w art. 144 w zasadzie powieliła poprzedni zapis, z tym, że 1) do przywołanego artykułu dodano zdanie „Wysokość odpisu może być zmniejszona po uzgodnieniu ze związkami zawodowymi działającymi w uczelni”, 2) w ustawie z 3.07.2018 r. zawierającej przepisy wprowadzające aktualną ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (art. 262) przewidziano, że do roku 2026 „dokonuje się odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości kwoty odpisu dokonanego w 2018 r.”.





Podzielim Państwa opinię, że stosowanie minimalnego odpisu przewidzianego przez cytowany przepis doprowadziłoby do skokowego wzrostu obciążeń budżetu Uczelni w 2026 r. Wiem też, że dotychczas Kolega Prorektor odpowiedzialny za te sprawy uzgadniał z Państwem, a JM Rektor akceptował, politykę, o której Państwo piszą, a więc stopniowego zwiększania tego odpisu. Mogę zadeklarować, że jeżeli tylko nie nastąpi jakieś tąpnięcie w finansach Uczelni, tę politykę będziemy kontynuowali.

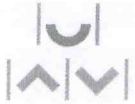
Ad 3. Wiem, że kwestia sztywnego powiązania wynagrodzeń pracowników niebędących nauczycielami akademickimi z określonym w rozporządzeniu Ministra wynagrodzeniem profesora była przedmiotem ożywionej dyskusji w czasie prac nad Regulaminem wynagrodzeń. Efektem tych dyskusji jest zapis zawarty w par. 34 ust. 1 tego Regulaminu, który przewiduje, że w przypadku wzrostu wynagrodzenia profesora „Rektor podejmie działania zmierzające do podwyższenia wynagrodzeń również dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.” Mogę podpisać się pod tą deklaracją, z tym że jej realizacja w konkretnym przypadku musi uwzględniać sytuację finansową Uczelni, o czym jest też mowa w cytowanym przepisie.

Ad 4. Od kilku już lat corocznie wymieniamy stary na nowy domek w Tomaszku. Uważam, że jest to słuszne działanie. Wiadomo, że - wraz ze wzrostem poziomu życia - pracownicy oczekują wyższego standardu wypoczynku i zadaniem pracodawcy jest działać na rzecz jego zapewnienia. Odpowiedź na to pytanie warto powiązać z poprzednią, a więc dotyczącą ZFŚS. Zgodzimy się chyba, że budowa nowego domku wypoczynkowego jest typowym wydatkiem socjalnym. Tymczasem, jak wiemy, budowa ta finansowana jest ze środków Uczelni innych niż ZFŚS. Z funduszu finansowane jest tylko jego wyposażenie. Warto o tym pamiętać przy okazji dyskusji o wysokości odpisu na ZFŚS.

Wiadomo, że obecna sytuacja makroekonomiczna i zaangażowanie Uczelni w bardzo obciążające finansowo inwestycje powodują znaczną niepewność co do przyszłej sytuacji finansowej Uniwersytetu. W tych warunkach jednoznaczne deklarowanie „gruntownej modernizacji ośrodka w Bałdach” byłoby nieodpowiedzialne. Rozumiem potrzebę, ale perspektywa jej zaspokojenia będzie zależała od rozwoju wypadków.

Ad 5. W ciągu 8 lat, w których pełnię funkcję prorektora, robiliśmy wiele aby nie dopuścić do zwolnień pracowników z powodu niewykonania pensum dydaktycznego. Jednak nie sposób wziąć pod uwagę dość szybko zmieniającej się sytuacji w SJO, związanej z całkowicie wolnym wyborem przez studentów konkretnego lektoratu i której skutkiem są problemy, z jednej strony nadwyżki godzin dydaktycznych w przypadku lektoratu z języka angielskiego i pogarszająca się sytuacja pozostałych lektoratów. Dostępne wyniki prognoz, przeprowadzanych na bazie uczniów szkół ponadpodstawowych nie napawają niestety optymizmem. Mogę jedynie zadeklarować, że dołożę wszelkich starań, aby nie dochodziło do masowych zwolnień nauczycieli, przy wykorzystaniu alternatywnych rozwiązań, które zresztą już w tej chwili są stosowane, zarówno w przypadku SJO (kursy językowe) jak i SWFiS (prowadzenie sekcji sportowych).

Ad 6. Nie do końca zgadzam się, że mamy „rozproszony system motywacyjny”, a w każdym razie, że to „rozproszenie” jest efektem polityki płac naszej Uczelni. Jako dowód wskażę, że na 13 wymienionych w par. 6 Regulaminu wynagrodzeń świadczeń poza wynagrodzeniem,



UNIWERSYTET  
WARMIŃSKO-MAZURSKI W OLSZTYNIE

dr hab.

**Jerzy A. Przyborowski**, prof. UWM

PROREKTOR DS. KSZTAŁCENIA I STUDENTÓW

tylko 2 nie wynikają z przepisów powszechnie obowiązujących. Są to: nagroda grantowa i nagroda za najlepszą publikację. Obie te nagrody stymulują aktywność pracowników w bardzo ważnej sferze, jaką jest podnoszenie poziomu naukowego Uczelni, a efekty wprowadzenia tego typu motywacji są już wyraźnie widoczne. Ponadto granty są nie tylko źródłem finansowania badań naukowych, ale poprzez koszty pośrednie przynoszą Uniwersytetowi dochody. Zatem - wg mnie - kierunek, w którym działają instrumenty motywowania jest słuszny, a cały system nie jest zły, ale – jak wszystko - zapewne można go doskonalić. Możemy więc i o tym rozmawiać.

Jeszcze raz pragnę podziękować za zadane pytania i mam nadzieję, że udzielone odpowiedzi wyjaśniają wątpliwości, a jeśli czują Państwo niedosyt, deklaruje gotowość prowadzenia dalszego dialogu.

*Jerzy Przyborowski*

PROREKTOR  
*Jerzy Przyborowski*  
dr hab. Jerzy Przyborowski, prof. UWM

