**Niezależny Związek Zawodowy**

**Pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej**

**im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego**

**w Kaliszu**

**z dnia 2020-06-01**

**K o m u n i k a t Nr 2**

Informujemy członków naszego Związku, jak również wszystkich Pracowników, o ostatnich działaniach związkowych, ważnych z punktu widzenia organizacji i funkcjonowania naszej Uczelni, jak również miejsca, roli i znaczenia każdego z nas.

**I.** Statut naszej Uczelni, czyli jej konstytucja, najważniejszy uczelniany akt prawny, określa jej ustrój, podstawy działania, kompetencje jej najważniejszych organów, czyli Rady Uczelni, Senatu i Rektora, a także inne kwestie, spośród których najważniejsze znaczenie ma uregulowanie statusu prawnego nas wszystkich. Jego procedowanie odbywało się bez naszego udziału, gdyż nie ukonstytuowały się jeszcze związki zawodowe.

Tym niemniej w okresie późniejszym pod obrady Senatu przedłożyliśmy szereg uwag i wniosków w zakresie zakresu kompetencyjnego organów Uczelni, definiowania pojęć prawniczych, nazewnictwa określonych zakresów działania organów i urzędów. Senat nie uwzględnił tych, które przybliżamy poniżej.

1. **W sprawie organizacji i funkcjonowania wydziałów**

Nie uwzględniono naszego głównego postulatu, aby przywrócić wydziały w ich dotychczasowym kształcie, to znaczy z radami, wybieranymi przez pracowników wydziału. Miały one i mają ustalone miejsce w strukturze organizacyjnej każdej polskiej uczelni, są mocno zakotwiczone we w s z y s t k i c h polskich uniwersytetach i odgrywają ogromną rolę w życiu uczelni. Podjęto w tej mierze decyzję, która jest po prostu zła i przynosi szereg negatywnych konsekwencji:

- po pierwsze – brak rad wydziałowych osłabia niezależność wspólnoty nauczycieli akademickich oraz pracujących w wydziale pracowników, nie będących nauczycielami akademickimi. Zostali pozbawieni faktycznego, realnego prawa na to, co dzieje się w wydziałach, do partycypacji w zarządzaniu Uczelnią, do tworzenia warunków jej organizacji i funkcjonowania, co sprzeczne jest także z art. 182 kodeksu pracy;

- po drugie - likwidując rady wydziału pozbawiono pracowników prawa do wyborów dziekanów, co spowodowało następne, negatywne konsekwencje z punktu widzenia działania Uczelni. Zgodnie z art. 34 pkt 1 ppkt 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce w Statucie powinny się znaleźć zapisy, dotyczące „sposobów powoływania i odwoływania organów uczelni” oraz „sposobów organizowania wyborów do organów uczelni”. Wykonano powyższe dyspozycje odnośnie kreacji Rektora, Senatu i Rady Uczelni, a pominięto inne organy. Same zapisy w Statucie, że Rektor „powołuje i odwołuje” ich są niewystarczające. Nie określono także w naszym Statucie żadnych kryteriów kontroli i nadzoru pracy dziekanów, a było to także obowiązkiem Senatu W konsekwencji podlegają oni Rektorowi w oczywistym – z punktu widzenia racjonalnej organizacji racy - układzie hierarchicznym, przy czym nie określono jednak żadnych kryteriów tej podległości. Jest to – naszym zdaniem - niewłaściwe z punktu widzenia ich statusu prawnego czy zakresu wykonywanych działań. Statut Uczelni zwiększa ich podległość względem Rektora, w efekcie mogą się czuć skrepowani przy podejmowaniu decyzji, ubezwłasnowolnieni, niepewni w swoich posunięciach, niesamodzielni. Nie pozostaje to bez wpływu na status prawny pracowników wydziału, gdyż osłabia ich więzi z kierownictwem wydziałów;

- po trzecie – w świetle jednego z ważnych celów, jakim jest przekształcenie naszej Uczelni w Akademię Kaliską, tym bardziej w jej strukturze powinny pozostać wydziały, nadające Uczelni prestiż. Uczelnia bez autonomicznych wydziałów ma charakter bardziej szkoły ponad-licealnej, aniżeli wyższej.

1. **W sprawie składu osobowego Rady Uczelni**

Kierując się względami ekonomicznymi wnioskowaliśmy, aby Rada naszej Uczelni liczyła sześć osób, co jest zgodne z art. 19 pkt 1 ppk 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, które dopuszcza liczbę sześciu czy ośmiu. Sześć osób liczą na przykład rady uczelni Uniwersytetu Jagiellońskiego i Uniwersytetu Szczecińskiego - struktur o ogromnym budżecie i bardziej skomplikowanych relacjach z otoczeniem zewnętrznym, aniżeli kaliska Uczelnia. Podobną liczbę członków Rady Uczelni, jak Uczelnia kaliska, ma Uniwersytet Wrocławski, ale w tym przypadku potencjał ekonomiczny jest nieporównywalny z naszą Uczelnią jest. W innych wyższych szkołach zawodowych w Polsce jest sześciu członków.

Niestety, Senat naszej Uczelni podjął w tej mierze inną decyzję. Podobnie, jak i w przypadku likwidacji autonomicznych wydziałów, tak i w tej sprawie, nie podano żadnego uzasadnienia, żadnego wyjaśnienia, powołania się na względy polityczne, ekonomiczne czy inne. Tego typu działalność Senatu jest niedopuszczalna. Każda decyzja, skutkująca poważnymi zmianami dla organizacji i funkcjonowania Uczelni, powinna być należycie uzasadniona. W sytuacji, gdy większość pracowników, nie będących nauczycielami akademickimi, zarabia w okolicach najniższych wynagrodzeń, generowanie dodatkowych kosztów jest pozbawione podstaw.

**II**. uczestniczyliśmy w procesie legislacyjnym powstawania **„Regulaminu wynagradzania”.** Otrzymaliśmy w tej mierze szereg uwag i wniosków zarówno członków naszego Związku Zawodowego, jak i innych Pracowników i za aktywność w tej mierze serdecznie dziękujemy.

Dotyczyły one głównie następujących spraw:

1. **ujęcie premii** w składnikach wynagrodzenia (§ 9 ust. 1 pkt 1), jak było w dotychczasowej pragmatyce. Decyzja Kierownictwa Uczelni w tej mierze miała charakter umowny i Senat ją zaaprobował.
2. **Wysokość wynagrodzenia zasadniczego** (§ 15 pkt 3). Zwróciliśmy uwagę, iż zapis, że wysokość wskaźnika wynagrodzenia zasadniczego nie może przekraczać dwukrotności minimalnego wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z tabeli w danej grupie, stwarza możliwości tzw. „kominów płacowych” w pewnej mierze jest to sprzeczne z art. 13 i 183e kodeksu pracy. Zaproponowaliśmy wskaźnik na poziomie 50 % lub „widełki”. Istnieje w tej mierze i inne niebezpieczeństwo. Daje możliwości dużej, niekontrolowanej uznaniowości ze strony przełożonego, tym bardziej w świetle ochrony danych osobowych. Argumenty nasze nie zostały przyjęte.
3. **W sprawie zwiększenia wynagrodzenia zasadniczego** (§16) wystąpiliśmy o doprecyzowanie zapisów normatywnych, tak, aby nie budziły one sporów interpretacyjnych z powodu użytych w nich zwrotów niedookreślonych: „może”, „ponadprzeciętnym zaangażowaniem”, działalność „spójna z realizowaną strategią”. Uzgodniliśmy, iż trudno w inny sposób, w miarę niesporny, unormować działania przełożonego. Każde inne, zawsze w jakiś sposób, budzić będą wątpliwości. Stąd w stosowaniu tych zapisów wzrasta ranga Pracownika, kontrolującego działania Przełożonego, a także naszej organizacji związkowej.
4. **Uwagi §17 ust.1**: jest to ta sama reguła, jak była poprzednio.
5. **Uwagi w sprawie dodatku zadaniowego** (§19 ust. 8). Wzmocniono rangę bezpośredniego Przełożonego, którego opinia w tego typu sytuacjach będzie wymagana.
6. **W sprawie kwalifikacji ekonomicznej**, związanej z dodatkami do godzin ponadwymiarowych (§27). Wystąpiliśmy z postulatami zmian w tej mierze:

a/ust. 3 pkt 2b: podniesienie z pięciu do sześciu godzin w przypadku pracy licencjackiej i inżynierskiej,

b/ust. 3 pkt 3: dwie godziny, zamiast – jednej,

c/ust. 5 – osiem godzin, zamiast – sześciu.

Władze Uczelni nie uwzględniły powyższych propozycji z uwagi m.in. na kontekst ekonomiczny.

1. **Odnośnie §28 ust. 3** – występujemy o opracowanie „Regulaminu, określającego zasady i tryb przyznawania nagród i wyróżnień”, który powinien być częścią „Regulaminu wynagradzania”.
2. **Odnośnie §29** – wystąpiliśmy z uwagami, jak powyżej. Jako związek zawodowy będziemy uczestniczyli w opracowaniu powyższych regulaminów. Zwrócimy również uwagę na to, aby w procesie przyznawania nagród i innych wyróżnień, zaakcentowany był udział bezpośredniego przełożonego danego pracownika, którego ów proces będzie dotyczył. Zależy nam na tym, aby cała, związana z tym sfera uznaniowa, dyskrecjonalna, miała charakter jawny, transparentny, gdy ż dzięki temu zostaje właściwe budowana atmosfera pracy.

 W związku z procedowaniem projektu „Regulaminu wynagradzania” zwróciliśmy się jednocześnie do Jego Magnificencję Rektora o udzielenie odpowiedzi na następujące pytania:

 **a**) **jaka jest liczba pracowników, pozostających w poszczególnych kategoriach zaszeregowania od I do VI (załącznik nr 2 Projektu „Regulaminu wynagradzania”)?;**

 **b) jaka jest liczba pracowników następujących grup pracowników (i osobno w każdej niżej wskazanej), wyszczególnionych w załączniku nr 1 Projektu „Regulaminu wynagradzania”: a/adiunkci, b/asystenci, c/starsi wykładowcy posiadający stopień tytuł zawodowy, wykładowca, lektor i instruktor?;**

 **c) jaki był wzrost procentowy płac w latach: 2016-2019 w odniesieniu do każdej z powyższych grup?;**

 Do dnia dzisiejszego nie otrzymaliśmy żadnej odpowiedzi, co jest naruszeniem norm prawnych m.in. ustawy o związkach zawodowych. Płaszczyznę współpracy Władz Uczelni ze związkami zawodowymi reguluje prawo, a nie na przykład dobra czy zła wola kogokolwiek. Działanie to nie pozostaje w sferze uprawnień dyskrecjonalnych (umownych), ale o b o w i ą z k ó w jednej i drugiej strony. Jest tak dlatego, że fundamentem tej współpracy są publiczne prawa podmiotowe. Najogólniej mówiąc, pytaniu, czy żądaniu jednej ze stron towarzyszy obowiązek, a nie prawo do reakcji, do udzielenia odpowiedzi, do zajęcia stanowiska. W związku z tym w dalszym ciągu oczekujemy odpowiedzi na nasze pytania. Będą one określać dalsze nasze działania w powstawaniu takich instytucji, takich rozwiązań, które zagwarantują płacę sprawiedliwą dla wszystkich.

**III.** W ścisłym związku z „Regulaminem wynagradzania” pozostają inne akty prawne. Z chwilą otrzymania projektu, o którym mowa w pkt II G., przedstawimy go publicznie i zwrócimy się do Państwa o przysyłanie opinii i uwag. W podobny sposób wypracujemy zasady przyzwania środków na badania naukowe i procedury awansowania.

**Proszę zauważyć**, że po raz pierwszy w historii naszej Uczelni dokumenty, do których nakazów i zakazów, do ujętych w nich powinności naszego zachowania, musimy się dostosować, gdyż tworzą uczelniane prawo wewnętrzne, poddane są ogólne debacie. Nie tworzy się ich w zamkniętych gabinetach, bez konsultowania ich treści z kimkolwiek. Na naszych oczach tworzy się nowa historia Uczelni i nowa jakość wspólnoty prawnej ,w której liczy się głos każdego. Mamy nadzieję, że utrzymają Państwo te wysokie standardy. Gwoli sprawiedliwości należy stwierdzić, iż dzieje się to głównie za sprawą pracowników, nie będących nauczycielami akademickimi, gdyż oni stanowią przeważającą liczbę związków zawodowych.

Zwracamy również uwagę na to, iż w sytuacji braku wydziałów i kompletnego unormowania w Statucie naszej Uczelni jednego poziomu władzy na poziomie tylko centralnym, czyli – Rektora i Prorektorów - tym bardziej wzrasta ranga i znaczenie związków zawodowych. Pojedynczy głos nie jest słyszany, głos zbiorowy – nabiera właściwego wymiaru.

Andrzej Kwiatkowski Jacek Wdowczyk Marek Wroński