

Niezależny Związek Zawodowy Pracowników
Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego

Kalisz, 20 lutego 2023 r.

NZZP.PW.2.2023

**Jego Magnificencja
Rektor Akademii Kaliskiej
im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego**

**Senat Akademii Kaliskiej
im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego**

Szanowni Państwo,

skierowaliśmy wiele wniosków dotyczących organizacji i funkcjonowania naszej Uczelni, ale najważniejsze (które niżej są opisane) nie doczekały się realizacji. Ponieważ naruszają postanowienia art. 18^{3a} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz.U. 2022, 1510 ze zm.) Pracownicy znajdują się w warunkach nierównego traktowania w zakresie nawiązania stosunku pracy, statusu zatrudnienia, awansowania oraz naruszany jest interes ogólny Akademii Kaliskiej.

1. Warunki nierównego traktowania Pracowników, zatrudnionych w Akademii Kaliskiej.

Podstawowe znaczenie ma tutaj brak precyzyjnych uregulowań prawnych. Nie wykonano obowiązków, zawartych w § 28 pkt. 1 ppkt. 18 Statutu Uczelni, na mocy której Rektor nadaje regulamin organizacyjny, pracy, wynagradzania. Owszem, wymóg formalny jest spełniony, akty są, ale nie ma kryteriów normowania wielkości jednostek, statusu ich kadr kierowniczych, naboru do nich, zasad i kryteriów przyznawania premii czy też nagradzania. Podobnie nie wykonano obowiązków, wynikających z § 28 pkt. 1 ppkt. 2, 10, 11 Statutu, na mocy których Rektor zarządza uczelnią, powołuje i odwołuje osoby pełniące funkcje kierownicze, prowadzi politykę

kadrową. Niekompletne, ogólne i mało precyzyjne wewnętrzne akty prawne dają zbyt wiele swobody, dowolność interpretacji a w rezultacie mogą otwierać przestrzeń dla nadużyć.

Brak przepisów wykonawczych wywołuje dyskrejonalność w nagradzaniu i premiowaniu, jak również tworzeniu i obsadzaniu stanowisk kierowniczych. **Osoby na nie powoływano bez żadnego konkursu, bez jakiegokolwiek postępowania rekrutacyjnego oraz ogłoszenia o naborach.** Nie wiemy, jakie stosowano kryteria: polityczne, towarzyskie czy inne. Dlaczego faworyzowano jednych, pomijając zatrudnionych już w Uczelni pracowników? W odpowiedzi na te sprawy w piśmie z dnia 6 grudnia 2022 r. wskazano, że „Zgodnie z ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Rektor kształtuje politykę kadrową i za nią odpowiada.” Jak można ją kształtować i odpowiadać za nią, gdy nie ma stosownego aktu prawnego, przedstawionych w nich zasad i wartości? Tworzy się nowe jednostki organizacyjne lub wydziały inne z już istniejących. Nie wynika to z wcześniej przyjętej struktury organizacyjnej ani z Regulaminu Organizacyjnego. Wręcz przeciwnie – schemat organizacyjny modyfikowany jest – jak się wydaje – pod kątem stworzenia możliwości zatrudnienia osób na stanowiska kierownicze. Powstały struktury małe, 2-4 osobowe, z kierownikiem zastępcą i jednym pracownikiem, bądź nawet bez niego.

„Starzy” pracownicy (niektórzy z ponad dwudziestoletnim stażem w Uczelni) pomimo doświadczenia, kwalifikacji i wykształcenia, związania kariery zawodowej z Uczelnią, oczekujący zasłużonych podwyżek i awansów traktowani są jak obywatele drugiej kategorii. Bezsilni, w upokorzeniu oczekując, czy i w jakiej mierze dotknie ich „łaskawość” lub opresja władzy. Niektórzy z nich ubiegając się o podwyżkę, otrzymują odpowiedź, że nie ma pieniędzy, gdy jednocześnie tworzy się nowe stanowiska z wysokimi (jak słyszymy) początkowymi pensjami dla nowozatrudnionych. Zagrożone zostało poczucie indywidualnego członkostwa z Uczelnią, osłabienie więzi międzyludzkich, naruszona godność pracowników, ich gwarancje polityczne i obywatelskie. Ze względu na to, że nie było i nie ma ochrony w sytuacjach wskazanych zagrożeń, jednostka jest bezbronna – łatwo ją zastraszyć, wyrzucić na nią presję. Jeśli przyjmujemy, że Kierownictwo Uczelni działa w dobrej wierze (nie mamy powodów, żeby w to nie wierzyć), to faktycznie los wszystkich zależy od jego

kaprysów, a nie od kompetencji. Prawa nasze są zagrożone, nawet jeśli nie są łamane. Z jednego prostego powodu: nie ma gwarancji ich zabezpieczenia przed nadużyciami, gdy na przykład decydent stanie się mniej łaskawy lub szlachetny.

W sytuacji braku stosownych regulacji (w polskich akademiach i uniwersytetach, do których chcemy dołączyć - są) nastąpiło znamienne wydarzenie, które przelało „czarę goryczy”. W dniu 17 stycznia 2023 r. przeprowadzono konkurs na stanowisko: „Kierownik obiektów przy ul. Nowy Świat 4, 4a i 5”. Taki sposób kształtowania kadr wydaje się krokiem w dobrym kierunku, pod warunkiem że nie będzie to konkurs „ustawiony” i przestrzegane będą standardy prawne i moralne; m.in. precyzyjnie określone zostaną wymagania i kryteria, jakie mają spełniać kandydaci, zostanie powołana bezstronna i niezależna komisja, nastąpi uczciwe ocenianie. W rezultacie konkurs wygrała osoba pracująca w uczelni niecały rok na podstawie umowy na czas określony, nie posiadająca stosownego doświadczenia zawodowego na stanowisku kierowniczym ani „biurowym” i posiadająca średnie wykształcenie. Odpadły kandydatury długoletnich pracowników z wykształceniem wyższym, bardziej doświadczonych, pełniących w przeszłości stanowiska kierownicze. Oczywiście – nie podważamy kwalifikacji tej osoby, nie zamierzamy działać na jej niekorzyść. Nasze zastrzeżenia zgłosiliśmy JM Rektorowi i otrzymaliśmy odpowiedź. Nie zamierzamy z nią polemizować, z uwagi na brak rzeczowych argumentów.

2. Naruszanie interesu ekonomicznego Uczelni.

Wskazane wyżej działania mają także wymiar ekonomiczny. W latach 2003/2004 do 2015/2016 liczba studiujących wynosiła średnio corocznie około 4–5 tysięcy studentów, a ich obsługę zapewniało około 100-130 pracowników administracyjnych. W ostatnich kilku latach mamy większą o kilkadziesiąt procent ich liczbę przy ogromnym spadku liczby studentów. Jeśli przyjmiemy zasadne założenie, że w ciągu ostatnich lat przyjęto do Uczelni około 30 ludzi na stanowiska administracyjne, koszty ich zatrudnienia mogą wynosić około 3 000 000 złotych rocznie (przy uwzględnieniu średniego wynagrodzenia brutto jednego zatrudnionego, kosztów, związanych z zatrudnieniem m.in. ubezpieczenie, wydatki na media, utrzymywanie pomieszczeń itd.). Gdyby połowa z tych osób była potrzebna (z uwagi

na ewolucję Uczelni) to i tak powstaje coroczna strata w wysokości około 1 500 000 złotych.

W 2021 roku koszty wynagrodzeń (tj. wynagrodzenia brutto wraz z pochodnymi) były wyższe niż w 2020 roku o 5 301 836 złotych, czyli 13,07 %. Obok planowych zmian związanych z wynagrodzeniami, wzrost o około 50% wymienionej kwoty musiał być następstwem zwiększania zatrudniania lub indywidualnych podwyżek (przeprowadzonych poza ogólnymi regulacjami). Udział wielkości wynagrodzeń wraz z pochodnymi w kosztach operacyjnych naszej Uczelni przekraczał w latach 2020-2021 80 %, co miało decydujący wpływ na jej sytuację finansową. Próby oszczędzania na innych rodzajach kosztów takich, jak zakupy, inwestycje, remonty (na przykład mamy przestarzały sprzęt informatyczny) jest czystą fikcją. Gdyby nawet oszczędzono 10 % na innych kosztach podstawowych to w 2021 roku byłaby to tylko kwota ponad 800 000 złotych.

Decyzje dotyczące rozbudowy kadry kierowniczej mają istotne znaczenie finansowe. Przy założeniu, że na stanowiskach kierowniczych byłoby chociaż o 25 osób mniej [każda z tych osób zarabia o min. 2 000 złotych więcej (pochodne, koszty itd.) od szeregowego pracownika], oszczędność to około 840 000 złotych. Dzięki temu uniknęlibyśmy strat w roku 2020 jak i 2021, co do natury których nie ma już żadnych wątpliwości, iż są następstwem polityki kadrowo – płacowej **czy raczej jej braku**. Ma to bezpośredni negatywny wpływ, na aktualną sytuację materialną pracowników, szczególnie dużej grupy której podstawa wynagrodzenia wynosi do 3 200,00 złotych. W obecnym czasie wysokiego wzrostu inflacji, który pociąga za sobą znaczący wzrost codziennych kosztów życia wielu z nich znalazło się w bardzo trudnej sytuacji finansowej. Trzeba podkreślić, iż od wielu lat nie było systemowego wzrostu płac, który objąłby wszystkich zatrudnionych (oprócz tych, wynikających z regulacji ministerialnych). W konsekwencji najniższa płaca w Uczelni przez ostatnie lata zbliżyła się do minimalnej krajowej, a w lipcu 2023 r. przy kolejnym jej wzroście (do 3 600,00 złotych brutto) znacznie zwiększy się grupa pracowników, zarabiających w okolicy minimalnej krajowej.

Zauważamy i doceniamy intensywne i mądre działania prowadzone w celu sfinalizowania powołania Uniwersytetu Kaliskiego. Otworzy nowy rozdział rozwoju

Uczelni, zapewni dynamiczne ścieżki rozwoju i kariery dla kadry naukowej, dydaktycznej i administracyjnej, stworzy szerokie perspektywy dla studentów. Realizacja tak trudnego i ambitnego planu nie może jednak przestaniać problemów pracowniczych, które nabrzmiały w ostatnich latach i wymagają pilnego rozwiązania. W projekcie do ustawy o powołaniu Uniwersytetu Kaliskiego zapisano trwałość naszych stanowisk pracy. Kto jednak w świetle przedstawionych problemów, potraktuje naszą Uczelnię jako jednostkę, która zapewnia najwyższe standardy prawne, obyczajowe, moralne i ma być ważnym ośrodkiem kulturotwórczym i opiniotwórczym? Niż demograficzny dokona zniszczenia zaczętego dzieła. Jeśli nie podejmiemy stosownych kroków, nie uzdrowimy sytuacji, usankcjonujemy przyzwolenie na erozję etosu Uczelni, a bezpieczeństwo pracy okaże się fikcją.

Wnosimy o natychmiastowe opracowanie opisanych aktów prawnych i podjęcie działań faktycznych w sferze kadrowej i płacowej, w wyniku których nie będzie możliwe instrumentalizowanie statusem prawnym członków naszej wspólnoty akademickiej. Jako związek zawodowy zrzeszający reprezentatywną i znaczną grupę zatrudnionych, chroniący interesy wszystkich Pracowników jesteśmy gotowi do podjęcia wspólnych czynności prawnych i innych działań, mających na celu uwzględnienie interesów ogólnych i indywidualnych.

Z wyrazami szacunku

Przewodniczący Niezależnego Związku Zawodowego Pracowników

Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego

Andrzej Kwiatkowski

Do wiadomości:

- Rada Uczelni
- a/a