



OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY  
**INICJATYWA PRACOWNICZA**

UL. KOŚCIELNA 4/1A,  
60-538 POZNAŃ

WWW.OZZIP.PL  
KONTAKT@OZZIP.PL

KRS: 0000215247  
NIP: 7792238665

Komisja Międzyzakładowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego  
INICJATYWA PRACOWNICZA  
przy Uniwersytecie Pedagogicznym i Nowej Erze  
e-mail: inicjatywa.up@gmail.com

Kraków, 2.02.2022 r.

**JM Rektor**  
**Uniwersytetu Pedagogicznego**  
**w Krakowie**  
**Prof. dr hab. Piotr Borek**

Szanowny Panie Rektorze,

w odpowiedzi na pismo z dn. 9 stycznia 2023 r. (DSP.0201.1.2023) zawierające propozycję zmian tabeli wynagrodzeń wraz z tabelami stanowisk kwalifikacji i zaszeregowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, które zostało skierowane do konsultacji związków zawodowych, niniejszym przedkładamy stanowisko Komisji Międzyzakładowej OZZ "Inicjatywa "Pracownicza" przy UP i NE w tej kwestii.

Na wstępie chcieliśmy podkreślić, że dostrzegamy konieczność pilnej zmiany systemu wynagradzania wszystkich pracowników Uniwersytetu Pedagogicznego (także nauczycieli akademickich). Dlatego z zadowoleniem przyjmujemy inicjatywę Pracodawcy zmierzającą do jego reformy, ponieważ obecny system jest wadliwy i nie odpowiada współczesnym standardom w tym zakresie. Stoimy na stanowisku konieczności opracowania takiego systemu, który umożliwiłby sprawiedliwe wynagradzanie pracowników, przy zachowaniu elastyczności dającej pole do awansu zawodowego i budowania ścieżek kariery zawodowej. Systemu, który nie będzie tworzył dysproporcji pomiędzy stanowiskami administracyjnymi a nauczycielami akademickimi i nie będzie faworyzował określonych stanowisk wewnątrz tych grup. Systemu, który będzie transparentny i zrozumiały dla wszystkich, który zapobiegnie uznaniowości w wynagradzaniu pracowników. I wreszcie, systemu, który zostanie wypracowany w drodze szerokiego konsensusu i akceptacji wszystkich związków zawodowych działających w Uniwersytecie Pedagogicznym. Ponieważ, pomimo naszych starań, nie udało się przekonać pozostałe związki zawodowe do dyskusji nad zaproponowanymi zmianami, niniejszym przedstawiamy nasze stanowisko z nadzieją, że choć w części pokrywać się będzie z sugestiami pozostałych związków zawodowych.

Mając powyższe na uwadze stwierdzamy, że przedłożony do konsultacji związków zawodowych dokument tylko w części wychodzi naprzeciw naszym oczekiwaniom dotyczącym reformy systemu wynagradzania. Dlatego niestety nie możemy go w takim kształcie poprzeć. W związku z tym prosimy Pana Rektora o pochylenie się nad załączonymi uwagami (Załącznik 1) i uwzględnienie ich w pracach

Komisja Międzyzakładowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego  
**INICJATYWA PRACOWNICZA przy Uniwersytecie Pedagogicznym i Nowej Erze**  
e-mail: [inicjatywa@up.krakow.pl](mailto:inicjatywa@up.krakow.pl) ul. Podchorążych 2, 30-084 Kraków

UNIwersYTET PEDAGOGICZNY  
im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie  
Data wpływu ..... 02-02-2023  
Podpis osoby przyjmującej .....

nad dokumentem końcowym regulacji wynagradzania i wartościowania stanowisk pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Jednocześnie apelujemy o podjęcie inicjatywy opracowaniem nowego systemu wynagradzania wszystkich pracowników Uniwersytetu Pedagogicznego i ze swej strony deklarujemy wolę z zaangażowania się w te prace.

Z poważaniem,

Za KM OZZ "Inicjatywa Pracownicza":



*Dr hab. Ewa Młynarczyk, prof. UP*

*wiceprzewodnicząca*

Załączniki:

1. Uwagi Komisji Międzyzakładowej OZZ "Inicjatywa Pracownicza" przy UP i NE do propozycji nowych tabel wynagrodzeń wraz z tabelami stanowisk kwalifikacji i zaszerogowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w Uniwersytecie Pedagogicznym w Krakowie (dot. pisma z dn. 9.01.2023, sygn. DSP.0201.1.2023):

Otrzymują:

1. Prof. dr hab. Piotr Borek – Rektor Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie
2. Mgr Robert Dudzik – Kierownik Działu Spraw Pracowniczych
3. a/a

## Załącznik 1

Uwagi Komisji Międzyzakładowej OZZ "Inicjatywa Pracownicza" przy UP i NE do propozycji nowych tabel wynagrodzeń wraz z tabelami stanowisk kwalifikacji i zaszergowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w Uniwersytecie Pedagogicznym w Krakowie (dot. pisma z dn. 9.01.2023, sygn. DSP.0201.1.2023):

### 1. Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia pracowników niebędących nauczycielami akademickimi:

- likwidacja dotychczasowych trzech pierwszych kategorii zaszergowania, w których obecnie nie ma żadnego pracownika jest działaniem zasadnym,
- zmiana dotychczasowych kategorii poprzez obniżenie ich numeracji wynika z powyższego działania i jest zasadna,
- dodanie trzech nowych kategorii (XII-XIV) ma na celu rozciągnięcie tabeli miesięcznych wynagrodzeń, przez co ułatwia wartościowanie stanowisk pracy, jest więc to działanie zasadne.

Należy dodatkowo zauważyć, że minimalne miesięczne wynagrodzenie od 1 stycznia 2023 r. wynosi 3 490,00 zł. Oznacza to, że również w dotychczasowych kategoriach od IV do VI prawdopodobnie od 1 stycznia 2023 r. nie będzie żadnego pracownika. Jeśli interpretacja ta jest słuszna, należałoby również zlikwidować kategorie od IV do VI oraz odpowiednio dostosować tabelę wartościowania stanowisk pracy.

Wysokość wynagrodzeń w ramach 3 nowych kategorii przyrasta proporcjonalnie (średnio o około 200 zł między kategoriami). Wynagrodzenie maksymalne plasuje się na wysokości 10 580 zł. Należy zauważyć, że pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi otrzymują comiesięczną premię w wysokości 20%. Po doliczeniu premii maksymalne wynagrodzenie wynosi 12 696 zł. Jest to wynagrodzenie, które odpowiada stawkom rynkowym na najwyższych stanowiskach kierowniczych. **Jednak zastrzeżenia budzi dysproporcja, jaka powstaje w stosunku do wynagrodzenia nauczycieli akademickich. Pracownik zatrudniony na stanowisku profesora otrzymuje bowiem 9 228,00 zł, czyli o 3 468 zł mniej. Tak duża dysproporcja pomniejsza rangę nauczycieli akademickich.** Wzrost maksymalnych wynagrodzeń pracowników niebędących nauczycielami akademickimi powinien iść w parze ze wzrostem wynagrodzeń nauczycieli akademickich.

Zgodnie z przedstawioną tabelą maksymalne wynagrodzenie w ramach kategorii XII wyniesie 9070 zł, w kategorii XIII 9800,00 zł, a w kategorii XIV 10 580 zł.

Hipotetycznie więc maksymalne wynagrodzenie:

- w kategorii XIV (kanclerz) wynosi 10 580 zł + 20% premii + 20% dodatku stażowego + 2 200 zł dodatku funkcyjnego = **17 012 zł**
- w kategorii XIII (kwestor + radca prawny) wynosi 9800 zł + 20% premii + 20% dodatku stażowego + 1600 zł dodatku funkcyjnego = **15 320 zł**
- w kategorii XII (zastępca kanclerza, zastępca kwestora, pełnomocnik ds. ochrony informacji niejawnych, główny specjalista, kierownik działu, administrator sieci, starszy specjalista, główny specjalista ds. bhp) wynosi 9 070 zł + 20% premii + 20% dodatku stażowego = **12 698,00 zł + dodatek funkcyjny w zależności od stanowiska w wysokości do 1600 zł.**

Powyższe wynagrodzenia można porównać do poziomu wynagrodzeń prorektorów.

**Prorektor z tytułem profesora** otrzymuje maksymalne wynagrodzenie na poziomie 9 228 zł + 20% dodatek stażowy + 4200 zł dodatek funkcyjny = **15 273,60 zł**

**Prorektor z tytułem profesora uczelni** (czyli cały obecny skład prorektorów) otrzymuje maksymalne wynagrodzenie na poziomie 6 720 zł + 20 % dodatek stażowy + 4200 zł dodatek funkcyjny = **12 264,00 zł**

**Jak wynika z powyższej analizy już starszy specjalista otrzymujący maksymalne wynagrodzenie i 20% dodatek stażowy będzie zarabiał więcej niż prorektor uczelni. Sytuacja taka jest kuriozalna i ukazuje niedociągnięcia w tabelach wartościowania stanowisk pracy.**

## **2. Tabela stanowisk kwalifikacji i zaszeregowania pracowników naukowo-technicznych, inżynieryjno-technicznych, administracyjnych i obsługi**

Tabele wartościowania stanowisk pracy służą wycenieniu wartości pracy na poszczególnych stanowiskach. Rzetelnie przeprowadzone wartościowanie stanowisk pracy w oparciu o ustalone kryteria pozwala ustalić hierarchię stanowisk i zależności między nimi. Przedstawione propozycje zmian w tabelach budzą zastrzeżenia. Nie przywołano kryteriów ani zmian, jakie dokonały się w opisach stanowisk pracy, na podstawie których podjęto decyzję o zmianie wartości poszczególnych stanowisk. **Dodatkowo po analizie tabel wartościowania stanowisk pracy błędne wydaje się sformułowanie, że proponowane zmiany są bezkosztowe.** Aby takie były, należałoby obniżyć w tabelach minimalne kategorie zaszeregowania o 3 punkty. Bowiem na przykład osoba zatrudniona obecnie na stanowisku głównego specjalisty otrzymuje minimalne wynagrodzenie w ramach kategorii VII tj. 3424 zł, a po przeprowadzonej zmianie numeracji kategorii zaszeregowania przy równoczesnym braku zmian w tabeli wartościowania kategoria VII będzie wynosić 4 505 zł. Oznaczać to będzie, że osoby zatrudnione na stanowisku głównego specjalisty, z wynagrodzeniem poniżej 4505 zł powinny otrzymać podwyżkę wynagrodzenia. **Na wszystkich stanowiskach pracy, w wyniku proponowanych zmian, dojdzie do wzrostu minimalnego wynagrodzenia. Przy czym na stanowiskach o numerach porządkowych od 1 do 11 zmiany te będą wynosić średnio 1000 zł.**

Jak wynika z powyższego przykładu sformułowanie „dostosowano tabele stanowisk kwalifikacji i zaszeregowania pracowników nie będących nauczycielami akademickimi, zwiększono zakres kategorii w celu ograniczenia automatycznej podwyżki płac w wyniku przeprowadzanej akcji porządkowej” – jest stwierdzeniem błędnym. **Aby nie dochodziło do automatycznej podwyżki płac, konieczne jest rozszerzenie zakresu kategorii, ale w dół - tak aby zmiany odpowiadały dotychczasowym stawkom wynagrodzeń.** Zmiany takiej dokonano tylko w przypadku stanowiska specjalisty i referenta – odpowiednio o 2 i 1 punkt.

Ponadto dziwi fakt, że w tabelach wartościowania stanowisk pracy pracowników administracji **zauważono zmiany, o których w części - nie wiadomo dlaczego - nie wspomniano w piśmie przewodnim:**

- **zwiększenie zakresu kategorii zaszeregowania dla Radcy Prawnego** - nie wskazano kryteriów, jakimi kierowano się przy podejmowaniu decyzji o zwiększeniu wartości stanowiska pracy. Radca Prawny jest stanowiskiem opiniotwórczym. Po zwiększeniu zakresu kategorii zaszeregowania będzie stanowiskiem równym Kwestorowi, wyższym niż zastępca Kanclerza i Kwestora. **Osoba zatrudniona**

na stanowisku radcy prawnego musi posiadać odpowiednie wykształcenie oraz szeroką fachową wiedzę, jednak nie jest to stanowisko decyzyjne. Decyzje podejmowane są przez osoby zarządzające po zasięgnięciu opinii radcy prawnego. Nie dostrzegamy czynników, które miałyby wpływ na tak wysokie umiejscowienie w tabeli wartościowania stanowisk pracy. Negatywnie oceniamy tę zmianę;

- **zwiększenie zakresu kategorii zaszeregowania dla pełnomocnika do spraw ochrony informacji niejawnych – również nie przedstawiono kryteriów, które miały wpływ na zmianę wartościowania tego stanowiska pracy**. Po wprowadzeniu przepisów RODO zakres odpowiedzialności osoby zatrudnionej na stanowisku prawdopodobnie uległ zwiększeniu. Jest to samodzielne stanowisko, które wymaga wąskiej specjalistycznej wiedzy. Wynagrodzenie osoby zatrudnionej na tym stanowisku można porównać do wynagrodzenia głównego specjalisty.

- **zmiany w zakresie stanowiska „starszego specjalisty” – wydzielenie stanowiska jest słuszne**. Jednak należy zauważyć, że dotychczas osoba zatrudniona na tym stanowisku mogła otrzymywać dodatek funkcyjny, po zmianach nie zaplanowano takiego dodatku. Dodatek taki może jednak otrzymać nawet specjalista (w kategoriach od 1-4). Należy więc zaplanować dodatek funkcyjny dla stanowiska „starszego specjalisty”.

- **zwiększenie zakresu kategorii zaszeregowania dla głównego specjalisty ds. BHP - nie przedstawiono kryteriów, które miały wpływ na zmianę wartościowania stanowiska pracy**. Jednak można uznać za zasadne zrównanie wynagrodzenia osoby zatrudnionej na tym stanowisku ze stanowiskiem „głównego specjalisty”.

- **zmniejszenie zakresu kategorii zaszeregowania dla specjalisty, zastępcy kierownika domu studenckiego – dokonano zmniejszenia zakresu kategorii zaszeregowania**. Należy zauważyć, że jest to jedno z dwóch stanowisk w całej tabeli, w którym dokonano zmniejszenia kategorii zaszeregowania. Nie podano kryteriów, którymi kierowano się przy podejmowaniu decyzji o zmniejszeniu wartości stanowiska pracy. Jednocześnie jest to stanowisko, na którym zatrudniona jest prawdopodobnie największa ilość pracowników. Nie uległy zmianie wymagania w zakresie wykształcenia i doświadczenia zawodowego dla stanowiska. Nie wskazano także zmian w zakresie ich odpowiedzialności, decyzyjności, złożoności pracy czy warunków pracy. Nie widzimy podstaw do odmiennego podejścia do tej grupy pracowników.

- **zwiększenie zakresu kategorii zaszeregowania dla starszego inspektora ds. BHP - nie przedstawiono kryteriów, które miały wpływ na zmianę wartościowania stanowiska pracy**. Należy także zauważyć, że specjalista ds. BHP ma przypisaną maksymalną kategorię VIII, choć piastuje wyższe stanowisko niż starszy inspektor ds. BHP, a przepisy *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy* stawiają przed nim wyższe wymagania. Należy więc dokonać odpowiedniej korekty, która odzwierciedlać będzie hierarchię tych stanowisk.

- **zmniejszenie zakresu kategorii zaszeregowania dla referenta, recepcjonisty itd. – dokonano zmniejszenia zakresu kategorii zaszeregowania**. Należy zauważyć, że jest to jedno z dwóch stanowisk w całej tabeli, w którym dokonano zmniejszenia kategorii zaszeregowania. Nie podano kryteriów, którymi kierowano się przy podejmowaniu decyzji o zmniejszeniu wartości stanowiska pracy. Nie uległy zmianie wymagania w zakresie wykształcenia i doświadczenia zawodowego dla stanowiska prac. Nie wskazano także zmian w zakresie ich odpowiedzialności, decyzyjności, złożoności pracy czy warunków pracy. Nie widzimy podstaw do odmiennego podejścia do tej grupy pracowników.

### 3. Tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych

W tabeli wartościowania na stanowiskach robotniczych zaproponowano dużo zmian. Zwiększono minimalne wynagrodzenie na stanowisku, jednak ze względu na fakt, że są to stanowiska, do których przypisane są najniższe kategorie miesięcznych stawek wynagrodzenia, różnice te są nieznaczne (58 zł, a w przypadku kierowców 113 i 80 zł). Również w przypadku tych pracowników nie przedstawiono kryteriów, które miały wpływ na zmianę wartościowania stanowiska pracy. Należy zauważyć, że osoby te otrzymują niskie wynagrodzenia, bliskie minimalnego wynagrodzeniu za pracę. Jednak podnoszenie kategorii wartościowania stanowiska pracy jest działaniem błędnym. Zamiast tego należy tak dostosować tabele miesięcznych stawek wynagrodzenia, aby spełnione zostały wymagania prawne odnośnie do wysokości wynagrodzenia.

### 4. Tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej

W tabeli wartościowania pracowników bibliotecznych, pracowników dokumentacji i informacji naukowej zmieniono jedynie wymagania odnośnie do wykształcenia na stanowisku pomocnika bibliotecznego. Brak jednak jakichkolwiek zmian będzie skutkować wyżej opisanymi konsekwencjami: wzrosnie minimalne wynagrodzenie na stanowisku pracy. Od 58 zł w przypadku pomocnika bibliotecznego do 324 zł w przypadku kustosa.

\*\*\*

Podsumowując, przeprowadzone zmiany są tylko w części zasadne. Siatka miesięcznych wynagrodzeń powinna ulec zmianie ze względu na wzrost minimalnego wynagrodzenia oraz wzrost wynagrodzeń w gospodarce w ogóle. Zasadne jest wprowadzenie zmian. Należy ich jednak dokonywać w korelacji ze zmianami wynagrodzeń dla nauczycieli akademickich, aby uniknąć sytuacji dużej dysproporcji wynagrodzeń między tymi dwoma grupami. Jako rozwiązanie proponujemy korektę tabel miesięcznych stawek poprzez skorygowanie wynagrodzeń w ramach dotychczasowej kategorii XIV (nowej XI) poprzez zmniejszenie przyrostu wynagrodzeń do poziomu około 100-150 zł i stosowanie analogicznego przyrostu do nowych kategorii, tak aby maksymalne wynagrodzenie w ramach kategorii XIV nie przekraczało wynagrodzenia profesora. Należy także rozważyć likwidację najniższych kategorii, w ramach których od 1 stycznia 2023 r. nikt nie będzie zaszeregowany.

Dodatkowo należy dokonać korekty tabel wartościowania stanowisk pracy. Obecnie, poza pojedynczymi zmianami, nie dokonano żadnych zmian. Sytuacja taka skutkuje wzrostem wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach pracy oraz może prowadzić do automatycznego wzrostu wynagrodzeń części pracowników. Aby tego uniknąć, można zmniejszyć kategorie wartościowania o 3 punkty dla wszystkich grup. Jeżeli odbędzie się to w sposób jednolity dla wszystkich stanowisk pracy, nie będzie to budzić kontrowersji oraz nie zaburzy hierarchii stanowisk.

Preferowanym rozwiązaniem byłoby jednak zbudowanie systemu wynagrodzeń od podstaw. Tabele wartościowania stanowisk pracy powinny być tworzone w oparciu o rzetelnie przygotowane kompetencyjne opisy stanowisk pracy. Ich wartościowanie opierać się powinno na określonych i

jednolitych kategoriach (np. złożoność pracy, wymagane kwalifikacje, odpowiedzialność, decyzyjność, warunki pracy). Kategorie możliwego zaszerzowania pracowników administracji powinny mieć wąski zakres. **Obecnie np. specjalista może otrzymywać wynagrodzenie w kategorii od V do X, które tworzą 36 podkategorii miesięcznych stawek wynagrodzenia, tymczasem w przypadku nauczycieli akademickich jedno stanowisko odpowiada jednej stawce wynagrodzenia. Po uwzględnieniu 20% comiesięcznej premii regulaminowej dla pracowników administracyjnych, wynagrodzenia nauczycieli akademickich na najniższych stanowiskach (lektor, asystent) są bliskie wynagrodzeniu najniższych stanowisk pracowników administracji (sprzątaczką, recepcjonistą, strażnik ochrony mienia).** Należy pamiętać, że subwencje zależne są w głównej mierze od pracy osób zatrudnionych na stanowiskach nauczycieli akademickich: oceny parametrycznej, jakości badań, publikacji, liczby studentów, którzy podejmują studia zachęceni ich jakością. Niskie wynagrodzenia zniechęcają do podjęcia pracy nauczyciela akademickiego przez osoby z wysokimi kompetencjami. Długoterminowo wpłynie to na obniżenie jakości nauczania oraz wartości badań naukowych.

Zachęcamy do budowy systemu wynagradzania, który nie będzie tworzył dysproporcji między stanowiskami administracyjnymi a nauczycielami akademickimi. Systemu, który będzie umożliwiał sprawiedliwe wynagradzanie pracowników, przy zachowaniu elastyczności dającej pole do awansu zawodowego i budowania ścieżek kariery.