

Drodzy Państwo!

Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” Uniwersytetu Warszawskiego postanowiła zaprezentować całej społeczności Uniwersytetu zarys najważniejszych postulatów dotyczących naszych warunków pracy. Po dyskusji i wymianie poglądów z członkami i sympatykami NSZZ „Solidarność” UW przedstawiam tekst ostateczny.



**Komisja Zakładowa
Uniwersytetu Warszawskiego**



**Krakowskie Przedmieście 26/28
00-927 Warszawa**
Tel./fax: 55 24 026; 55 20 372

Stanowisko

Komisji Zakładowe NSZZ „Solidarność” Uniwersytetu Warszawskiego
Z dnia 9.02.2016 r.

Zarys programu

**„Universitas magistrorum et scholarium”
czyli: Uniwersytet to wspólnota.**

Wobec zbliżającej się rocznicy powstania naszej uczelni, z drugiej zaś strony wyborów nowych Władz Uniwersyteckich, Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” UW postanowiła sformułować program, który chce przedstawić różnym środowiskom skupionym na UW jako punkt wyjścia do dyskusji nad kierunkami zrównoważonego rozwoju Uniwersytetu na najbliższe lata.

Celowo używamy słowa „zrównoważonego”, bo choć cieszą otrzymane już znaczne środki na cele inwestycyjne, to jednak chcemy przypomnieć, że Uniwersytet to przede wszystkim wspólnota ludzi. Najlepiej wyposażone budynki i laboratoria nie spełnią swej funkcji, jeśli nie będzie w nich kompetentnej, dobrze wykształconej, a równocześnie dobrze uposażonej kadry i widzących celowość swej edukacji studentów.

Sformułowaliśmy kilka grup postulatów, które chcemy przedstawić wszystkim PT Kandydatom, którzy ubiegać się będą o stanowiska we władzach Uczelni, szczególnie o to najwyższe i najbardziej odpowiedzialne - Rektora. Zdajemy sobie sprawę z tego, że tylko część poruszonych przez nas problemów można ewentualnie będzie rozwiązać wewnątrz, środkami i decyzjami na poziomie Uniwersytetu. Inne wymagać będą przedstawienia konkretnych postulatów Ustawodawcom i Rządowi. Dlatego tak istotne wydaje nam się już teraz wyraźne określenie naszych celów i oczekiwań na najbliższe lata.

Podzieliśmy nasze postulaty na kilka grup zagadnień, mają one jednak jeden wspólny cel: jest nim zapewnienie godnych warunków pracy wszystkim grup zawodowych na Uniwersytecie, a przede wszystkim odsunięcie groźby powstania luki pokoleniowej wśród kadry akademickiej. Niebezpieczeństwo takie jest bardzo widoczne, wobec istotnych problemów, z jakimi borykają się zwłaszcza młodszy pracownicy Uniwersytetu.

1. Sprawy pracownicze.

Zasadniczym postulatem jest kwestia stabilizacji warunków zatrudnienia na Uniwersytecie oraz zdecydowane ograniczenie zatrudnienia w ramach tzw. „outsourcingu” czyli zlecania różnych zadań firmom zewnętrznym, co w niektórych przypadkach może grozić redukcją zatrudnienia na UW

- a. Postulat stopniowego ujednoczenia warunków pracy i płacy (w zakresie finansowanym z budżetu Ministerstwa) w ramach danej grupy zatrudnionych na UW, niezależnie od jednostki organizacyjnej (zasada równego traktowania zgodnie z Kodeksem Pracy).
- b. Stabilizacja sytuacji nauczycieli akademickich już od stanowiska adiunkta poprzez zatrudnianie na czas nieokreślony. Nie kwestionujemy systemu ocen okresowych, ale proponujemy jego uproszczenie poprzez wydłużenie okresu między ocenami.
- c. Postulujemy, aby wszyscy pracownicy UW, zarówno nauczyciele akademicy, jak i wszystkie pozostałe grupy pracownicze byli zatrudnieni na umowach o pracę, zgodnie z zasadami Kodeksu Pracy lub na drodze mianowania (problem umów cywilnoprawnych).
- d. Należy zdecydowanie odwrócić obserwowany w ostatnich latach proces lawinowego wzrostu biurokracji, w tym różnorodnych działań o charakterze sprawozdawczym, co zagraża wykonywaniu podstawowych zadań uczelni, jakimi są efektywne nauczanie i prowadzenie prac badawczych. Dlatego uważamy za konieczną reformę systemu administracji na Uniwersytecie, m.in. poprzez usprawnienie systemu obiegu informacji i unikania powtarzania podobnych lub wręcz tych samych czasochłonnnych procedur oraz ich standaryzację.
- e. Postulujemy poprawę sytuacji doktorantów, m.in. poprzez objęcie ich rozszerzonym programem stypendialnym. Skoro doktorantem zostaje się w wyniku skomplikowanego systemu rekrutacyjnego, mającego na celu rekrutację najlepszych kandydatów, to wydaje się uzasadnionym przyznanie wszystkim, a nie tylko wybranym osobom, podstawowego stypendium już od I roku studiów doktoranckich.

2. Sprawy płacowe i finansowanie nauki

Podobnie jak w odniesieniu do poprzedniego punktu, rozwiązania i w tej grupie zagadnień zależą w sposób oczywisty nie od władz Uniwersytetu, tylko od Rządu i Sejmu. Chcemy jednak zobligować przyszłe Władze naszej największej w Polsce uczelni do zdecydowanych działań promujących w wymienionych ośrodkach decyzyjnych wdrożenie konkretnych rozwiązań, które w krótkim czasie (w perspektywie 2 lat) odwróciłyby dotychczasowe negatywne tendencje. Przypomnijmy podstawowe fakty i zagrożenia:

1. Wg omówienia projektu Ustawy Budżetowej na 2016 rok - dział 28-Nauka, nakłady po odjęciu niestabilnych pieniędzy z Unii Europejskiej oraz badań wojskowych, wyniosą 0,28% PKB. Jest to najniższy wskaźnik od kilkudziesięciu lat i jeden z najniższych w Europie. Natomiast, co jest pewnym paradoksem i wbrew utartym poglądom o „zaściankowości” polskiej nauki, jesteśmy w światowej czołówce efektywności wykorzystania zainwestowanych kwot w przeliczeniu na innowacyjność, konkretnie „wydajność” patentowa z 1 mln USD finansowania badań naukowych daje Polsce 3 miejsce na świecie, wyprzedzamy zatem m.in. USA) (źródło http://pauza.krakow.pl/317_3_2015.pdf)

Oznacza to, że systematyczne zwiększenie nakładów na naukę co najmniej w proporcji 0.15% PKB rocznie w latach 2016-2020 jest konkretną szansą nie tylko na poprawienie jej kondycji, ale i na przyspieszenie wzrostu gospodarczego kraju.

2. Przypomnijmy, że ostatnia podwyżka uposażeń w Szkolnictwie Wyższym została skonsumowana w 2015 r. i na razie nie widać żadnych perspektyw na kolejne. To było mniej

niż wynosiła skumulowana inflacja w latach 2005-2015 i daleko poniżej wzrostu średniej płacy krajowej w tych latach. Należałoby możliwe szeroko lobbować za następującymi rozwiązaniami:

- a. Podstawową kwestią jest oparcie wynagrodzeń w sektorze nauki i szkolnictwa wyższego na średniej krajowej, a nie na podstawie kwoty bazowej,
- b. Zastosowanie w oparciu o średnią płacy krajowej proporcji wynagrodzeń: 3 (profesorowie): 2 (adiunkci): 1,25 (asystenci): 1,25 (inni pracownicy)
- c. Efektem tego powinna być automatyczna waloryzacja płac, nie wymagająca wprowadzania żadnych okazjonalnych decyzji.
- d. Zmiana systemu liczenia dotacji MNiSW, między innymi na fundusz płac, w algorytmie powinni być uwzględnieni pracownicy zatrudnieni na stanowisku asystenta oraz bibliotekarze.

3. Sprawy socjalne.

Skoro szybkie uzyskanie wzrostu wynagrodzeń w sektorze nauki i szkolnictwa wyższego nie leży w gestii Władz uczelni, to przynajmniej poprawa warunków pracy i udogodnień socjalnych może być jednym z czynników zachęcających do związania kariery zawodowej, szczególnie młodych ludzi, z Uniwersytetem. Postulujemy więc podjęcie dyskusji na temat:

- a. Stworzenia mechanizmów pomocy w opiece nad małymi dziećmi.
- b. Rozbudowy infrastruktury przedszkoli zakładowych,
- c. Przywrócenia usług lekarzy specjalistów w ramach Akademickiej Służby Zdrowia finansowanej przez NFZ.
- d. Usprawnienia systemu pożyczek z ZFŚS,
- e. Kwestii Domu Seniora pracowników UW.

4. Władze uczelni:

Postulujemy odwrót od tendencji wyraźnie centralizacyjnych, wyrażonych w obowiązującej obecnie Ustawie, poprzez:

- a. Przywrócenia możliwości decyzyjnych (a nie *de facto* tylko doradczych) organom kolegialnemu, czyli:
 - i. Senatowi
 - ii. Radom Wydziałów/Instytutów pozawydziałowych

Z upoważnienia Komisji Zakładowej

NSZZ „Solidarność” UW

Przewodniczący



Ryszard Zieliński