



Związek Nauczycielstwa Polskiego
w Uniwersytecie Ekonomicznym
we Wrocławiu

Nr sprawy: 21/13.12.2024/ZNP/WR/P

BIURO REKTORA	
Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu	
13. 12. 2024	
Nr ew. z rejestru przysiężek	
Symbol zarządca	Edyta Petrus
Znak sprawy	

Wrocław, dnia 13.12.2024 r.

JM Rektor
prof. dr hab. Czesław Zając
Uniwersytet Ekonomiczny
we Wrocławiu

Szanowny Panie Rektorze!

W związku z wydanym Zarządzeniem Nr 220/2024 Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu z dnia 5 grudnia 2024 r. w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu Programu Dobrowolnych Odejść dla Pracowników Uniwersytetu Ekonomicznego We Wrocławiu, Rada Zakładowa Związku Nauczycielstwa Polskiego, w porozumieniu z Komisją Uczelnianą NSZZ Solidarność, informują o ogromnym rozczarowaniu faktem, że propozycja porozumienia została przedstawiona Związkowi Zawodowemu, działającym w Uczelni, na spotkaniu władz UEW z ZZ w dniu 5 grudnia 2024 r. i tego samego dnia, w godzinę po zakończonym spotkaniu, wysłana Komunikacją Wewnętrzną, do wiadomości ogółu pracowników. Zostaliśmy przez władze UEW postawieni w bardzo kłopotliwej sytuacji, gdyż nie dano nam szansy na refleksyjne ustosunkowanie się do ewentualnych pytań pracowników i członków ZZ. Rozumiemy oczywiście, że Rektor ma pełne prawo do kształtowania polityki zatrudnienia i samodzielnego wprowadzania podobnych regulacji, ale dobre obyczaje, wypracowane przez ostatnie lata, wymagają chociaż wstępnej konsultacji z przedstawicielami ZZ, działających w uczelni. W przyszłości oczekujemy otrzymywania rozwiązań, dotyczących pracowników z rozsądnym, co najmniej tygodniowym, wyprzedzeniem. O ile Rektor samodzielnie decyduje o strukturze organizacyjnej, o tyle kwestie, dotyczące finansów, ma obowiązek konsultować ze ZZ. Program Dobrowolnych Odejść generuje koszty, których w żadnym jego aspekcie nie uzgodniono wcześniej ze ZZ.

W opinii Rady Zakładowej Związku Nauczycielstwa Polskiego oraz Komisji Uczelnianej NSZZ Solidarność, konieczne jest zorganizowanie spotkania



z pracownikami NNA, celem wytłumaczenia celów PDO i planu dalszych działań naprawczych. Ze względu na krótki czas, dzielący nas od Świąt, a potem długi okres, wolny od pracy, na prośbę pracowników uczelni i członków obu ZZ, przedkładamy w załączeniu dwie listy z pytaniami i wątpliwościami, jakie napłynęły do nas, po ukazaniu się w dniu 5 grudnia 2024 r. Zarządzenia Rektora.

Treść pytań nie była w żaden sposób zmieniana. Przedstawiamy je w oryginalnej formie. Równocześnie, w imieniu zainteresowanych pracowników, uprzejmie prosimy, aby odpowiedzi zostały umieszczone do wiadomości ogółu pracowników, w Komunikacji Wewnętrznej.

Z reprezentacji pracownika

PRZEWODNICZĄCA
NSZZ "Solidarność"
w Uniwersytecie Ekonomicznym
we Wrocławiu
sup. MGS
mgr Małgorzata Suchodolska

PREZES
Związku Nauczycielstwa Polskiego
w Uniwersytecie Ekonomicznym
we Wrocławiu
Kinga
mgr Kinga Klonowska

Pytania i uwagi do Programu Dobrowolnych Odejsć pracowników NNA (cz. 1)

1. Dokument nie określa, czy wymienione stawki są brutto czy netto (par.7) – o jakim wynagrodzeniu mowa?
2. Jeżeli porozumienie dotyczy odejsć dobrowolnych, zainicjowanych przez pracownika, dlaczego pracodawca zastrzega sobie prawo do niewyrażenia zgody na taki sposób rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem? Przeczy to sensowi tego dokumentu.
3. Co w sytuacji jeśli w okresie wypowiedzenia pracownik zadeklaruje zatrudnienie u innego pracodawcy, a pracodawca nie wyrazi zgody na rozwiązanie stosunku pracy?
4. Czemu służy zakaz ponownego zatrudnienia u pracodawcy w okresie lat 5? Jest to niezgodne z kodeksem pracy. Czy w przypadku ogłoszonej przez pracodawcę rekrutacji, w ogłoszeniu znajdzie się klauzula zakazująca brania udziału w rekrutacji pracownikom, objętym PDO? Ponieważ dokument stanowi o wszystkich rodzajach umów o pracę, czy zakaz zatrudnienia dotyczy wszystkich form zatrudnienia w okresie 5 lat? Skąd termin 5-letni, jakie jest uzasadnienie takiego terminu?
5. Dlaczego dokument faworyzuje finansowo pracowników Filii w Jeleniej Górze? Dokument narusza równe traktowanie pracowników tej samej uczelni.
6. O jakich roszczeniach względem pracodawcy stanowi zapis par. 6 pkt 4?
7. Czy odprawa dotyczy wielokrotności miesięcznego wynagrodzenia łącznie z wielokrotnością dodatku stażowego, czy wyłącznie wielokrotności miesięcznego wynagrodzenia i jednokrotności dodatku stażowego? Nie wynika to jednoznacznie z zapisów dokumentu.
8. Czy gratyfikacja jest łączna czyli dotyczy wartości wskazanych w paragrafie 7 pkt 1) i 2) ? Czy są to wartości rozłączne?
9. Co w przypadku jeśli w trakcie trwania porozumienia pracownik otrzyma L4?
10. Pytanie o poziom zatrudnienia w poszczególnych jednostkach organizacyjnych- jakie są potrzeby uczelni (niezbędna ilość etatów)w poszczególnych jednostkach organizacyjnych? Proszę o wskazanie kwalifikacji wymaganych na wskazanych stanowiskach.
11. Czy w przypadku nieosiągnięcia zamierzonego celu (obniżenie liczby pracowników administracyjnych) władze uczelni planują jakieś kolejne kroki? Jeśli tak, to jakie?
12. Jak podejmowane przez Rektora decyzje mają się do Jego haseł wyborczych:
 - stworzyć korzystne warunki pracy.....oraz pozytywny klimat organizacyjny w sposób ewolucyjny, a nie rewolucyjny (Pytanie, dla kogo?)
 - poszukiwanie rozsądnych kompromisów, dialogu (Pytanie, z kim ten dialog Rektor rzeczywiście prowadzi ?)
 - Prawda, wolność, transparentność, otwartość – stosowanie zasad transparentności
 - Dążenie do upodmiotowienia naszych pracowników poprzez szersze konsultowanie rozwiązań, procedur organizacyjnych oraz otwartą politykę informacyjną (Czyżby żart wyborczy? Spotkania z pracownikami jednostek, w celu poinformowania ich o podjętych decyzjach, dotyczących zmian w tych jednostkach, a zaraz za tym wydawanie zarządzeń, to te szeroko rozumiane konsultacje i otwarta polityka informacyjna?)
13. Jak się ma wprowadzenie PDO do faktu zatrudniania w ostatnim czasie nowych pracowników, jaki sens widzą w tym władze uczelni?
13. Skoro tak trudna jest sytuacja finansowa uczelni, że trzeba uciekać się do zwalniania pracowników, skąd Rektor weźmie środki na wielomiesięczne odprawy? Proszę o podanie kalkulacji, jaką kwotę przeznaczono na te odprawy?

Pytania i uwagi do Programu Dobrowolnych Odejść pracowników NNA (cz.2)

1. Do jakich grup pracowników NNA jest głównie skierowany program?
2. Jakie są oczekiwane wielkości skorzystania z programu w poszczególnych grupach pracowniczych (Jelenia Góra, Biblioteka, Osoby osiągnące wiek emerytalny, Pracownicy określonych działów – jakich???)?
3. Czy programem tym objęte są osoby, które korzystają z 25% zwiększonego wynagrodzenia w związku z deklaracją przejścia na emeryturę?
4. Czy pracownicy osiągnący wiek emerytalny, którzy nie skorzystają z programu, będą mogli liczyć na wcześniejsze rozwiązanie polegające na jednoczesnym 8-12 miesięcznym pobieraniu emerytury i zatrudnieniu na czas określony?
5. Co z pracownikami NNA zatrudnionymi w Jeleniej Górze, którzy nie skorzystają z programu, a finalnie ich miejsca pracy mogą być zlikwidowane?
6. Czy są plany podejmowania innych działań w sytuacji, gdy z programu skorzysta mniej niż zakładana liczba osób?
7. Czy uwzględnia się sytuację, w której z programu będzie chciała skorzystać większa niż zakładano liczba osób?
8. Czy są przewidywane działania w sytuacji, w której z programu będzie chciała skorzystać osoba, którą UEW chciałoby zatrzymać?
9. §5 ust. 4 pkt 2 – co oznacza zapis o stażu pracy; czy na wyrażenie zgody będzie miał wpływ długi, czy krótki staż pracy?
10. §5 ust. 4 pkt 3 – co oznacza zapis o liczbie wniosków; jaki jest limit wydawania zgód?
11. Jaki jest zakładany czas na udzielenie odpowiedzi na wniosek pracownika i ewentualne podpisanie porozumienia?
12. Jaki jest zakładany czas od podpisania porozumienia do ustania stosunku pracy? (na przykład: jak będzie wyglądać procedowanie w sytuacji, gdy pracownik złoży wniosek 10.01.2025?)