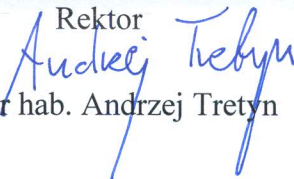


dopłaty do przekazywanej Uniwersytetowi subwencji. Oznacza to, że wszelkie podwyżki odbywają się w ramach posiadanych środków zaplanowanych wcześniej często na inne cele. Ponadto podwyższenie wyłącznie płacy minimalnej powoduje spłaszczenie wynagrodzeń za pracę pozostałych grup pracowników Uniwersytetu, których pensje zbliżają się do pensji minimalnych.

3. Przyjęty system wynagrodzeń za przepracowane godziny nadliczbowe wynika z przyjętych przepisów regulaminu pracy, który jest zgodny z przepisami powszechnego prawa pracy, a w szczególności Kodeksu pracy. Warto dodać, że wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe nauczycielom akademickim wypłacane są raz w roku.
4. Aktualnie trwają prace nad nowym mającym obowiązywać w Uniwersytecie regulaminem wynagradzania, w którym zostaną określone warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń we wszystkich grupach pracowniczych na poszczególnych stanowiskach, w tym również pracowników obsługi. Wejście w życie jest zaplanowane na początek 2020 r.
5. Jestem przekonany, że zatrudnianie na umowach, których wymiar jest nieadekwatny do przepracowanych godzin, wynika z sytuacji losowych czy niezaplanowanych nieobecności pracowników i konieczności dokonywania zastępstw, a nie z celowej polityki czy złej woli.
6. W związku z wejściem w życie nowego regulaminu organizacyjnego, poza dostosowaniem obecnie obowiązujących stanowisk pracy do nowej regulacji, kierownicy komórek administracji i poszczególnych jednostek organizacyjnych będą zobowiązani do dokonania przeglądów i aktualizacji zakresów obowiązków zgodnie z zakresem rzeczowym jednostek.

Jestem przekonany, że podjęte działania przyczynią się do poprawy warunków pracy tej grupy pracowniczej.

Rektor

prof. dr hab. Andrzej Tretyn