

INFORMACJA DOTYCZĄCA PROCESU NEGOCJACYJNEGO W SPRAWIE PODWYŻEK WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW NA 2025 ROK

Szanowni Państwo,

w związku z zakończeniem procesu negocjacji dotyczących rozdysponowania środków finansowych pochodzących ze zwiększonej subwencji ministerialnej na rok 2025 (tzw. podwyżki), przedstawiamy poniżej szczegółowy przebieg działań podjętych przez stronę związkową.

Podpisanie porozumienia

W dniu 14.04.2025 r. Komisja Zakładowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza” skierowała do JM Rektora pismo wyrażające zgodę na podpisanie porozumienia ws. rozdysponowania zwiększonej subwencji ministerialnej, tzw. podwyżki (pismo w załączeniu). Zgodnie z treścią zaproponowanego przez pracodawcę porozumienia przewidziano:

- wzrost wynagrodzenia zasadniczego o 4% dla wszystkich grup pracowników, naliczany od 1 stycznia 2025 r.,
- z zastrzeżeniem, że dla pracowników, których wynagrodzenia zasadnicze zostały podniesione z dniem 1 stycznia 2025 r. w związku z dostosowaniem do poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę wzrost wynagrodzenia wyniesie 2%

Ww. zgoda została udzielona pomimo zgłaszanych przez stronę związkową istotnych zastrzeżeń co do zasad sprawiedliwego rozdysponowania środków (model, w którym pracownicy zostaną objęci wyłącznie podwyżką procentową prowadzi do pogłębiania dużych nierówności płacowych pomiędzy pracownikami zatrudnionymi na tych samych stanowiskach). **Podpisanie dokumentu nastąpiło w sytuacji, w której strona pracodawcy poinformowała, że brak akceptacji przez związki zawodowe może skutkować całkowitym wstrzymaniem wypłaty środków przeznaczonych na podwyżki.**

Pragniemy podkreślić, że w naszej ocenie środki wynikające ze zwiększenia subwencji w wysokości 12 280 000 zł nie mogą zostać rozdysponowane na inne cele niż podwyższenie wynagrodzeń brutto pracowników uczelni. Stanowisko to znajduje

uzasadnienie w treści Komunikatu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 25 lutego 2025 r., w którym jednoznacznie wskazano: „Przyznane środki finansowe przeznaczone są na podwyższenie wynagrodzeń brutto pracowników uczelni średnio o 5% w odniesieniu do wykonania wynagrodzeń w tych uczelniach w roku 2023 (na podstawie sprawozdania budżetowego Rb-70 za IV kwartał 2023 r.), od 1 stycznia 2025 r.”

Chronologia kluczowych wydarzeń

W marcu 2025 r. odbyło się spotkanie przedstawicieli związków zawodowych z pracodawcą, którego tematem były negocjacje ws. *Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego*. Pod koniec spotkania pracodawca poinformował o planowanej podwyżce wynagrodzeń w wysokości 4%, naliczanej od stycznia 2025 r. Strona związkowa odniosła się krytycznie do mechanizmu procentowego, wskazując na jego nieskuteczność w zmniejszaniu istniejących dysproporcji płacowych i zapowiedziała przedstawienie stanowiska po otrzymaniu oficjalnej propozycji. Z uwagi na jej brak, wszystkie działające na naszej Uczelni związki zawodowe złożyły własny wariant podziału środków, który zakładał:

- bazową podwyżkę w wysokości 4% naliczanych na dzień 31.12.2024 r. dla wszystkich pracowników;
- dodatkowa korekta kwotowa – 150 zł brutto dla każdego pracownika, którego wynagrodzenie zasadnicze znajduje się poniżej średniej na danym stanowisku.

Wkrótce po tym związki zawodowe otrzymały projekt porozumienia przygotowany przez pracodawcę, który uwzględniał jedynie pierwotną propozycję (4% oraz 2% dla pracowników objętych ustawową podwyżką do wynagrodzenia minimalnego), bez odniesienia się do propozycji strony związkowej.

W odpowiedzi związki zawodowe wyraziły sprzeciw wobec takiego mechanizmu, wskazując, że prowadzi on do pogłębiania różnic płacowych. Zaproponowano rozważenie podwyżek kwotowych jako rozwiązania bardziej sprawiedliwego i niepogłębiającego znacznych różnic płacowych na tym samym stanowisku.

Następnie odbyło się spotkanie z pracodawcą, podczas którego pracodawca oświadczył, że propozycja 4% i 2% jest jedyną możliwą do przyjęcia, a brak jej akceptacji może skutkować całkowitym brakiem wypłaty podwyżek w 2025 r. Spotkanie miało charakter informacyjny – nie prowadzono rzeczywistego dialogu,

a zgłaszane przez stronę związkową alternatywne rozwiązania zostały z góry odrzucone.

Stanowisko strony związkowej

Związek zawodowy pragnie podkreślić, że proces ten nie spełniał kryteriów negocjacji zbiorowych – brak równowagi stron, możliwości realnego wpływu oraz otwartości na rozwiązania kompromisowe.

Wyrażenie zgody na podpisanie porozumienia nastąpiło wyłącznie w celu zabezpieczenia środków dla pracowników – w obliczu wyraźnie postawionego warunku, że brak akceptacji przez związki zawodowe może skutkować całkowitym wstrzymaniem wypłaty środków przeznaczonych na podwyżki.

Z uwagi na powyższe, wyrażamy oczekiwanie, że przyszłe procesy ustalania warunków wynagradzania będą prowadzone z poszanowaniem zasad dialogu społecznego oraz faktycznym udziałem przedstawicieli pracowników i organizacji związkowych.

Jednocześnie zapewniamy naszych członków, a także wszystkich pracowników UR, że nie będziemy ustawać w staraniach, aby dalsze rozmowy z prawodawcą przyjęły formę rzeczywistych konsultacji i prawdziwego ucierania się stanowisk. Będziemy sięgać po argumenty rzeczowe i prawne, aby wypracować formułę współpracy na warunkach wzajemnego partnerstwa i poszanowania.