

## **Informacja z posiedzenia Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność SGGW w dniu 17 grudnia 2024 r.**

W posiedzeniu uczestniczyli członkowie Komisji Zakładowej, Komisji Rewizyjnej, Przewodniczący Kół. Posiedzenie rozpoczęło się od spotkania Komisji Zakładowej z Władzami Rektorskimi SGGW w Warszawie

Władze Rektorskie reprezentowali: prof. dr hab. Michał Zasada – Rektor naszej Uczelni oraz dr hab. Marcin Gołębiowski, prof. SGGW – Prorektor ds. rozwoju, odpowiedzialny w Kolegium Rektorskim za współpracę z działającymi w SGGW związkami zawodowymi.

JM Rektor serdecznie przywitał przedstawicieli Komisji Zakładowej i wyraził zadowolenie z faktu, że spotkania z naszą organizacją odbywają się regularnie oraz w sytuacjach wymagających szybkiej interwencji obydwu stron.

Pan Jakub Gawron - Przewodniczący KZ NSZZ „Solidarność” podziękował za możliwość spotkania z Władzami Uczelni.

Maria Kupczyk przedstawiła Władzom Rektorskim z imienia i nazwiska obecnych na spotkaniu – członków Komisji Zakładowej, Komisji Rewizyjnej i Przewodniczących Kół w jednostkach.

Spotkanie trwało ponad dwie godziny. Przedstawiliśmy Władzom Rektorskim kilka najważniejszych, naszym zdaniem, spraw i problemów zgłaszanych przez pracowników Uczelni i wymagających wyjaśnienia. Dotyczyły one: sytuacji finansowej SGGW w Warszawie, zmiany struktury SGGW w Warszawie. Porządek spotkania zawierał również punkt dotyczący spraw bieżących oraz wniosków.

### **1. Sytuacja finansowa SGGW w Warszawie**

Pan Rektor przedstawił aktualną sytuację finansową Uczelni. Całkowity budżet Uczelni wynosi ok. 711 mln złotych. Subwencja pokrywa około 60% budżetu i wynosi ok. 440 mln złotych. Reszta środków uzyskiwana jest zarządzania majątkiem Uczelni m.in. ze sprzedaży majątku Szkoły, narzutów na granty i zleceń. JM zaznaczył, że sprzedaż nieruchomości, stanowi niewielki ułamek budżetu. Zatem, aby Uczelnia mogła normalnie funkcjonować, musi polegać na środkach pochodzących z zarządzania majątkiem Uczelni. Przewiduje się, że zgodnie z planem rzeczowo-finansowym przyszły rok zakończy się zyskiem w wysokości około 6,4 mln złotych. Finansowa działalność uczelni obarczona jest ryzykami związanymi przede wszystkim z przepływem gotówki, na której Uczelnia musi skupić szczególną uwagę i podjąć stosowne działania.

Pan Prorektor ds. rozwoju profesor Marcin Gołębiowski dodał, że Uczelnia stara się maksymalizować wszystkie składowe wpływające na algorytm decydujący o wysokości subwencji. Roczny wzrost wysokości subwencji jest ustawowo ograniczony do 6% tzw. tunelowanie. SGGW tyle właśnie uzyskuje. Uczelnia podejmując wszystkie typy działalności mogłaby corocznie otrzymywać zwiększoną kwotę subwencji o 9-10%.

Ta różnica pozwala mieć pewnego rodzaju bufor. Po pierwsze bufor w sytuacji, gdyby się okazało, że funkcjonowanie Uczelni z punktu widzenia np. liczby studentów, czy wyników działalności naukowej będzie gorsze niż do tej pory, to Uczelnia ma z czego spadać do takiego poziomu, żeby jeszcze w dalszym ciągu być powyżej tego tunelu. Ta różnica 3 do 4 punktów procentowych, pozwala również, w świetle nadchodzącej parametryzacji, na wprowadzenie pewnych korygujących mechanizmów optymalizacyjnych. Szczególnie wtedy, kiedy mamy do czynienia z ryzykiem

polegającym na tym, że któraś dyscyplina może poradzić sobie gorzej, np. uciekać kadra w stronę dyscyplin nieewaluowanych.

JM Rektor podkreślił, iż jest to wysiłek nas wszystkich – nauczycieli i pracowników administracji – poniesiony w celu uzyskania wskaźników wyższych niż te maksymalne określone w tunelu. Całkowity udział SGGW w budżecie przeznaczonym na subwencję dla szkół wyższych wynosi obecnie 3,56%.

JM Rektor przypomniał, że należy sobie uświadomić, że przenoszenie pracowników z dyscyplin, które są ewaluowane do dyscyplin nieewaluowanych powoduje stratę w algorytmie. Dotyczy to również przenoszenia pracowników z etatów badawczo-dydaktycznych na etaty dydaktyczne. Osoba na etacie dydaktycznym nie figuruje w części naukowej, w związku z tym Uczelnia automatycznie dostaje mniejszą subwencję. Co prawda tutaj istnieje możliwość pewnej kompensacji polegającej na tym, że pracownik dydaktyczny realizuje więcej godzin dydaktycznych. Nigdy to jednak nie będzie 1 do 1, ale zawsze zmniejszenie subwencji z tytułu tego przeniesienia na etat dydaktyczny jest mniej odczuwalne niż sytuacja, w której przenosimy pracownika na etat badawczo-dydaktyczny, ale w nieewaluowanej dyscyplinie. Należy również pamiętać, że wszystkie godziny ponadwymiarowe, za które Uczelnia wypłaca pracownikom wynagrodzenie nie mają źródła finansowania w algorytmie. To są pieniądze, które Uczelnia musi wypracować w inny sposób. Inna sytuacja jest, jeżeli mamy do czynienia ze studiami niestacjonarnymi, gdzie rzeczywiście jest odpowiednia wartość czesnego na to, żeby ewentualnie te nadgodziny pokryć, ale w sytuacji, kiedy nie ma tego przychodu ze studiów niestacjonarnych, Uczelnia musi zapłacić za godziny ponadwymiarowe z innych źródeł, czy ze środków przeznaczonych na bieżące utrzymanie, czy z innych dochodów, które Uczelnia wypracuje. Dla niektórych instytutów wypłacane wynagrodzenie za zrealizowane godziny ponadwymiarowe stanowi bardzo duże obciążenie.

Studia niestacjonarne, które w niektórych przypadkach są deficytowe nie powinny być prowadzone. Nie wolno subsydiować studiów niestacjonarnych z subwencji, jest to niezgodne z obowiązującym prawem. Dziekani muszą zastanowić się nad sensownością prowadzenia studiów niestacjonarnych, jeżeli one przynoszą stratę.

JM Rektor podkreślił, że istniało bardzo duże ryzyko, że rok 2025 to będzie najniżej finansowany rok nauki i szkolnictwa wyższego w historii XXI wieku. W zeszłym roku stanowiło ono 1,09 PKB, w tym roku miało wynieść 1,07 PKB. W związku z tym środowisko akademickie postulowało o przyznanie dodatkowego finansowania w wysokości półtora miliarda złotych po to, żeby utrzymać jakikolwiek wzrost. Po długich dyskusjach Pana Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z Panem Premierem przeznaczono dodatkowo półtora miliarda złotych na naukę i szkolnictwo wyższe. Środki, te zostały przekazane w postaci obligacji skarbowej.

Uczelnia otrzymała w formie obligacji ponad 56 milionów złotych. To jest miks obligacji dwu, pięciu i dziesięcioletniej z oprocentowaniem 5%, które zdaniem Pana Rektora jest przyzwoite. Największą część tych obligacji stanowią obligacje pięcioletnie. Są to obligacje z przeznaczeniem na inwestycje. JM stwierdził, że w naszym przypadku jest to dosyć ważne, dlatego, że Uczelnia ma do wykonania sporo zadań jeśli chodzi o inwestycje. Pan Rektor zwrócił uwagę również na fakt, że dotychczas niewykorzystane w danym roku środki, dotacje na poszczególne działania z reguły przechodziły na następny rok, na podstawie wniosku złożonego przez Uczelnię. Jednak zgodnie informacją otrzymaną z Ministerstwa, w tym roku niestety takiego przesunięcia środków nie będzie. W związku z tym pieniądze, które nie zostały wykorzystane w roku 2024 muszą zostać przekazane z powrotem do ministerstwa do końca stycznia 2025.

Uczelnia nie zawsze może wydać wszystkie posiadane środki w danym roku ze względu na konieczność stosowania się do prawa zamówień publicznych i kilkakrotne ogłaszania przetargów na tę samą inwestycję.

Kolejnym ryzykiem, o którym wspomniał JM Rektor są budynki Uczelni na ul. Rakowieckiej. W tej chwili na ul. Rakowieckiej SGGW ma kilku najemców. Naszym podstawowym najemcą jest Narodowy Fundusz Zdrowia, z którym Uczelnia ma podpisaną umowę do końca 2025 roku. Narodowy Fundusz Zdrowia ogłosił przetarg na swoją siedzibę od 1 stycznia 2026 roku. Oczywiście Uczelnia złożyła swoją ofertę. Budynki przy ul. Rakowieckiej wymagają jednak modernizacji. Dotyczy to przede wszystkim wentylacji i klimatyzacji pomieszczeń. Przewiduje się, że koszt koniecznych do wykonania prac modernizacyjnych w obiekcie wyniesie około 10 milionów złotych.

Pan Rektor przypomniał również, że tzw. nowa część kampusu ma już 25 lat, a zatem inwestycji wymaga sporo budynków w SGGW, np. budynki Weterynarii czy Inżynierii środowiska. Uczelnia szuka środków zewnętrznych, które dałyby możliwość prowadzenia np. termomodernizacji budynków m.in. środków unijnych, Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska, rozważa także pozyskanie środków z Krajowego Planu Odbudowy.

Jeżeli chodzi o opłatę za media – Uczelnia ma podpisaną korzystną umowę, która kończy się w przyszłym roku. Nikt nie jest jednak w stanie powiedzieć, co się stanie w roku 2026. Dlatego kwestie termomodernizacji, fotowoltaiki i oszczędności są niezmiernie istotne. Uczelnia w fotowoltaikę zainwestowała już kilka milionów złotych i na Ursynowie i w zakładach doświadczanych.

JM mówił także o nowej inwestycji jaką jest budowa Innowacyjnego Centrum Nauk Żywnościowych. Budynek przeznaczony będzie do prowadzenia działalności naukowej w zakresie nauk o żywieniu człowieka oraz powiązanych z nimi działaniami wdrożeniowymi i edukacyjnymi. Pan Rektor zasygnalizował sprawę nieefektywnego wykorzystania dostępnych powierzchni. Aktualnie w Uczelni studiuje 16 tys. studentów i zgłaszane jest zapotrzebowanie na powierzchnię mimo, że dostępna powierzchnia służyła wcześniej 27 tys. studentów.

Beata Fortuna – członkini KZ, zwróciła uwagę, że budynek 37, w którym pracuje, od samego początku budził zastrzeżenia pod względem technicznym, posiada niesprawną klimatyzację i od godziny 17-tej praktycznie jest pusty, a zatem nie wykorzystuje się jego powierzchni, jego zasobów. JM stwierdził, że zdaje sobie sprawę z tego, że budynki nr 34 i 37 oraz zwierzętarnia są bardzo energochłonne i są w nich problemy ze sterowaniem klimatyzacją. Dlatego też konieczne są ich remonty i modernizacja, co pociągnie za sobą znaczne koszty.

Kolejnym ryzykiem, jakim obciążone są finanse Uczelni o którym mówił JM Rektor jest wzrost wysokości wynagrodzenia minimalnego. Zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 12 września 2024 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosić będzie od 1 stycznia 2025 roku 4666 zł brutto. Uczelnia musi zgodnie z prawem dokonać wzrostu wynagrodzeń minimalnych. Na pokrycie tej operacji SGGW nie otrzymuje dodatkowej subwencji. W roku 2025 wzrost wysokości pensji minimalnej pracowników pokryty zostanie z rezerwy pozostałej po realizacji Porozumienia w sprawie zwiększenia wynagrodzeń pracowników w 2024 roku. Zgodnie z informacjami otrzymanymi od Władz Rektorskich zawartymi w sprawozdaniu po realizacji wzrostu wynagrodzeń pracowników Uczelni w 2024 roku pozostało z Porozumienia wraz z rezerwą 2 122 472 zł. Wzrost wynagrodzeń minimalnych wiąże się z wykorzystaniem szacunkowo kwoty 103 tys. brutto, 135 tys. brutto-brutto miesięcznie, czyli 1 620 tys. rocznie. Rzeczywista

kwota pozostała po przyznaniu zwiększeń wynagrodzeń według stanu na dzień 1 stycznia 2025 zostanie uwzględniona przy kolejnych podwyżkach, które będą realizowane w SGGW w Warszawie.

Zdaniem Pana Rektora niepokojący jest fakt, że płaca minimalna rośnie znacznie szybciej niż wynosi wzrost wynagrodzeń w gospodarce, co w efekcie prowadzi do spłaszczenia wynagrodzeń. Sytuacja skomplikuje się jeszcze bardziej, jeśli wzrost wysokości wynagrodzenia minimalnego dotyczyć będzie wzrostu minimalnego wynagrodzenia zasadniczego.

JM zwrócił także uwagę na kwestię skutków zapaści demograficznej, które nie są jeszcze tak bardzo odczuwalne w Uczelni, ale wyzwaniem jest zjawisko *dropoutu* – na dzień dzisiejszy to jest powyżej 40% oraz zmiana podejścia młodzieży do studiowania i do życia, a także to, że preferencje kandydatów w stosunku do kierunków studiów się zmieniają. Uczelnia nie ma problemów z takimi kierunkami jak informatyka, ekonomia, zarządzaniem, weterynarią, ale wyzwania pojawiają się już w przypadku kierunków technologicznych. Pan Rektor stwierdził, że musimy zmienić zupełnie sposób, w jaki uczymy, szczególnie na pierwszym roku, bo przyjmujemy sto osób, uczymy ich matematyki, fizyki, chemii i zanim się skończy pierwszy semestr mamy połowę studentów mniej. Pan Rektor podkreślił ogromne znaczenie właściwie prowadzonej promocji Uczelni. Naszą rolą jest zachęcanie młodych ludzi, szczególnie tych z mniejszych miejscowości, do studiowania w Warszawie, wskazywanie na wiele korzyści związanych w wyboiem SGGW, w tym także m.in. dosyć niskie opłaty za akademik czy możliwość skorzystania z pomocy socjalnej.

## **2. Zmiana struktury SGGW w Warszawie**

Komisja Zakładowa NSZZ” Solidarność” SGGW zwróciła się do Władz Rektorskich z prsłą o przedstawienie planowanych zmian w strukturze SGGW, o których dyskutuje się na uczelni i które wywołują dużo emocji wśród pracowników. Nieznajomość konkretów, kierunku, uzasadnienia i konsekwencji tych zmian wśród szeregowych pracowników Uczelni wywołuje często niepokój i obawy np. o dalsze zatrudnienie po zmianach, co sygnalizowane było już wielokrotnie naszej organizacji związkowej.

Pan Rektor przypomniał, że prawie sześć lat temu, w określonych okolicznościach Wadze Uczelni zmieniały jej strukturę. Wynikało to między innymi z wprowadzonej 1 października 2018 roku nowej Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, która wprowadzała znaczne zmiany w systemie nauki i szkolnictwa wyższego. Władze wielu Uczelni rozważały czy pozostać przy obecnej strukturze i wydziałach czy wprowadzać zmiany. Centralnym punktem systemu stała się dyscyplina naukowa.

W 2018 roku Pan Rektor Bielawski przedstawił dwie propozycje zmian w strukturze SGGW. Pierwszy zakładał pozostanie SGGW przy strukturze wydziałowej, ale biorąc pod uwagę kwestię funkcjonowania dyscyplin, nie byłoby to 13 wydziałów, ale 6-7. Druga propozycja zakładała rozdzielenie nauki od dydaktyki. Nauka zakłada funkcjonowanie w dyscyplinach i w związku z tym powstałyby instytuty dyscyplinowe, natomiast wydziały prowadziłyby działalność dydaktyczną na określonych kierunkach. Zmiany w strukturze SGGW nastąpiły właśnie w tym kierunku. Powołane zostały instytuty kierowane przez dyrektorów, zatrudniające nauczycieli akademickich realizujących dydaktykę na wydziałach kierowanych przez dziekanów. Pracownikami wydziałów są osoby zatrudnione w dziekanacie. Został dokonany podział na dwie części strukturalne, za które odpowiadają dwie osoby, a za które odpowiadał wcześniej dziekan. Dziekan,

który w nowej strukturze nie otrzymał fizycznie pieniędzy jest obecnie zależny od dyrektora instytutu, który jest odpowiedzialny za finanse.

Ten system działa tak długo jak te dwie osoby potrafią się porozumieć.

Pan Rektor za wzór struktury uczelni podał Wageningen University – najlepszą uczelnię przyrodniczą na świecie. W Wageningen funkcjonują departments, u nas – instytuty. Jednostek jest w tamtejszej uczelni znacznie mniej niż w SGGW. Jest jeden wydział co oznacza, że prorektor do spraw dydaktyki pełni funkcję dziekana wszystkich kierunków. Oczywiście skala jest trochę inna i trochę inna filozofia – tam jest 13 tysięcy studentów i dużo pracy badawczej. Znaczną część studentów stanowią studenci studiów magisterskich oraz doktoranci. Tam jest struktura odpowiedzialna za dydaktykę i struktury odpowiedzialne za naukę i to funkcjonuje pod warunkiem, że dydaktyka jest skoncentrowana i dydaktyka ma pieniądze.

W SGGW jest duże rozdrobnienie, jednostek jest zbyt dużo i takie zarządzenie jak Wageningen University staje się niemożliwe. Dla przykładu aby spisać plan rzeczowo-finansowy Uczelni Pan Rektor musi analizować i sprawdzić 30 planów rzeczowo-finansowych z jednostek.

W SGGW mamy doczynienia z dużym zróżnicowaniem wydziałów dotyczącym liczby studentów, od 300 do 3500. Co znacznie utrudnia funkcjonowanie i możliwość rozwiązywania a problemów finansowych.

W związku z tym możliwości zmiany tej sytuacji są tylko dwie. Jedną jest konsolidacja, polegająca na tym, że zamiast 14 wydziałów, które obecnie funkcjonują, powstanie maksymalnie 6-7. W ten sposób, zdaniem JM Rektora, uwalniamy dziekana od dyrektora instytutu, opracowujemy systemy finansowania dydaktyki, może takie jak w Wageningen University. Zdaniem Pana Rektora realizacja takiego planu jest możliwa, ale wymaga intensywnych, conajmniej rocznych prac przygotowawczych prowadzonych przez kwesturę oraz dział analiz. W Wageningen University każdy przedmiot jest wyceniony, co do części stałej i zmiennej. Dziekan zwraca się do dyrektora instytutu i przedstawia wykaz oraz wymiar zajęć do wykonania na danym roku, podaje sposób ich przeprowadzenia, cenę za studenta oraz swoje preferencje, co do osób, które te zajęcia miałyby przeprowadzić. W przypadku braku zajęć dla danego pracownika, powinien on zdobyć środki z grantu.

Druga możliwość zmiany struktury w SGGW to powrót do funkcji dziekana, który odpowiada za ludzi, pieniądze, naukę oraz dydaktykę. Pan Rektor dodał, że jeżeli się dokona analizy obydwu propozycji w sensie operacyjnym, a także pewnego zrównoważenia, to właściwie należałoby pomyśleć o restrukturyzacji z konsolidacją. Podkreślił, że powrót do wydziałów, ale w mniejszej liczbie, musi uwzględniać obowiązujące przepisy – centralnym punktem systemu jest dyscyplina. Władze nie chcą doprowadzić do sytuacji, w której dyscypliny byłyby dzielone między wydziałami. Pan Rektor poinformował nas również, że do chwili obecnej, w sprawie zmiany struktury SGGW, odbyły się dwa spotkania z dyrektorami instytutów, z Kolegium Rektorskim, dwa spotkania z dziekanami, spotkanie z Senacką Komisją ds. Struktury i Statutu oraz spotkanie połączone Kolegium Rektorskiego, dyrektorów instytutów i dziekanów.

Pan Przewodniczący, przedstawiciel związku w Senackiej Komisji Statutu i Struktury zwrócił uwagę, że komisja nie wypowiedziała się na temat zmian w strukturze i nie zajęła stanowiska w tej sprawie.

Pan Rektor zwrócił uwagę, że większość przychyliła się do rozwiązania polegającego na powrocie do wydziałów. Pozostałe kwestie nie były omawiane, ponieważ musi zostać podjęta ostateczna decyzja wiążąca się ze zmianą w zapisach w Statucie SGGW w Warszawie. W dalszym ciągu jej centralnym elementem struktury będzie dyscyplina,

w związku z tym przewodniczący rady dyscypliny musi być osobą, która jest ważna w całym systemie. JM obiecał uczestnikom spotkania, że w możliwie najbliższym czasie, na początku przyszłego roku, po zaopiniowaniu przez Zespół Radców Prawnych SGGW, przedstawiona zostanie propozycja zmian w Statucie, która tę zmianę z układu instytutowo-wydziałowego na wydziałową będzie opisywać – czyli jego część zwana regulaminem organizacyjnym. Zmiany wprowadzone w Statucie, przygotowywane przez JM Rektora i zaopiniowane przez Senat SGGW, mogłyby zacząć obowiązywać od dnia 1 stycznia 2026, co daje parę miesięcy na rozmowy dotyczące szczegółów zmiany struktury Uczelni. Zmiany te będą również skonsultowane z pracownikami Uczelni najprawdopodobniej w maju 2025 oraz zaopiniowane przez Senacką Komisję Statutu i Struktury oraz Komisję Zakładową NSZZ „Solidarność” SGGW.

Pan Rektor zaznaczył, że nie chciałby dzielić żadnych jednostek, ponieważ jest to zawsze związane z dyskusjami dotyczącymi budżetu i innymi obawami. Zadeklarował, że jest otwarty na inne koncepcje – oddolne, że kwestia łączenia jednostek jest kwestią otwartą oraz, że nie chce nikogo zmuszać do opuszczania swojego stanowiska, katedry, jednostki. Chiałby jednak uniknąć zbytniego rozdrobnienia jednostek. W obrębie tych najmniejszych jednostek często następuje zasklepienie, jeśli chodzi o funkcjonowanie. Bardzo często jest tak, że istnienie małej jednostki powoduje, że ta jednostka w zasadzie istnieje sama dla siebie. Tymczasem to współpraca pomiędzy ludźmi, pomiędzy zespołami, pomiędzy dyscyplinami jest dzisiaj kluczowa. Stwierdził, że lepiej dać bonusy jednostkom większym, np. katedrze 30-osobowej w postaci możliwości zrobienia zastępcy szefa katedry. Doświadczenia w naszej Uczelni są różne, bowiem są takie instytuty, gdzie katedry trzydziesto-, czterdziestoosobowe, nawet bez zakładów, działają całkiem nieźle, a są takie, gdzie katedra dziewięćosobowa nie potrafi sobie znaleźć miejsca i nie funkcjonuje prawidłowo. JM zaznaczył jednak, że w sytuacjach, kiedy następuje rozwój działalności będą pojawiały nowe jednostki.

Jego Magnificencja z całą stanowczością podkreślił, że niezależnie od kierunku zmian struktury w Uczelni, nie będzie zwolnień pracowników żadnej z grup.

Pan Rektor wypowiedział się także na temat Centrum Medycyny Translacyjnej, Centrum Immunoterapii Komórkowej oraz Centrum Badania Klimatu, które z założenia są stworzone w taki sposób, że mają się utrzymać w większości z projektu. W związku z tym JM nie chce, na dzień dzisiejszy, ich łączyć. W pierwszej kolejności projekt musi zostać doprowadzony do końca, rozliczony i należy zapewnić jego trwałość, a w następnej kolejności zastanawiać się co dalej.

### **3. Sprawy bieżące i wnioski**

Pani Beata Fortuna – członkini KZ zadała pytanie o procedurę opiniowania kandydatów na kierowników katedr. JM Rektor poinformował, że w chwili obecnej nie może się odbywać opiniowanie kierowników katedr, ponieważ dopiero w dniu wczorajszym Senat SGGW zaopiniował kandydatury osób na stanowisko dyrektorów instytutów. Pan Rektor nie powołał jeszcze dyrektorów instytutów. W tej chwili nie wiadomo jeszcze, kto będzie proponował kandydatów na kierowników katedr i prowadził procedurę ich opiniowania. Powołania na stanowisko dyrektorów poszczególnych instytutów zostaną podpisane od 1 stycznia 2026 do 31 grudnia 2028. Natomiast w sytuacji, kiedy nastąpi zmiana Statutu i zmiana struktury Uczelni, wszystkie osoby funkcyjne zostaną odwołane, a następnie zostaną powołane te osoby, dla których dane stanowiska zostaną przewidziane w nowej strukturze Uczelni. Zatem jeżeli powstaną np. wydziały – to zostaną powołani dziekani.

Uczestnicy zebrania zgłaszali, że w ich jednostkach panuje chaos informacyjny związany z terminem opiniowania i powoływania kierownika jednostki. JM przypomniał, że w Statucie SGGW są określone terminy podejmowania konkretnych działań i w chwili obecnej wszystko odbywa się zgodnie z tym harmonogramem.

Biorąc pod uwagę nasze zgłoszenia w sprawie Pan Rektor przekaze stosowną informację wszystkim dyrektorom instytutów w tym zakresie.

W czasie dyskusji zwrócono również uwagę na konieczność informowania pracowników instytutów o planowanych i wprowadzanych przez dyrektorów zmianach np. w strukturze danej jednostki i ich konsekwencjach oraz ich uzasadnieniu. Komunikacja i sprawny przepływ informacji to jedne z najistotniejszych czynników sprzyjających dobrej atmosferze pracy i rozwojowi Uczelni. O zmianach w strukturze i funkcjonowaniu swojej jednostki pracownicy powinni być opowiadani wcześniej a nie dowiadywać się o takich faktach z zarządzeń Rektora.

Maria Kupczyk poprosiła Pana Rektora o porozmawianie z dyrektorami instytutów, którzy często zapominają o przekazywaniu pracownikom informacji o zmianach dotyczących działalności w kierowanych przez siebie jednostkach.

Pan Rektor potwierdził, że przepływ informacji stanowi wyzwanie i wyjaśnił, że optuje za wprowadzaniem zmian w strukturze poszczególnych jednostek, ale w sposób ich przeprowadzania, egzekwowania nie wnika. Uważa jednak, że pracownicy o tych zmianach powinni być na bieżąco informowani.

JM Rektor poruszył także kwestię Regulaminu wynagradzania pracowników SGGW w Warszawie. Wspomniał, że od lipca 2024 do chwili obecnej odbyło się już kilka spotkań w tej sprawie z przedstawicielami KZ NSZZ „Solidarność” SGGW, jednak pomimo tego – obok kwestii nie budzących już wątpliwości – nadal są takie, które są dyskusyjne bądź sporne. Oceniał, że z perspektywy czasu, chęć skupienia się na wielu sprawach w Regulaminie nie było dobrym rozwiązaniem, ponieważ wprowadzenie w nim modyfikacji jest dla JM ważne przede wszystkim z punktu widzenia możliwości rozliczenia projektów i zapłacenia pracownikom za pracę w tych projektach. Podkreślił, że mówi w tej chwili o kwocie projektów realizowanych w roku 2024 wynoszącej prawie 44 miliony złotych, z czego na wynagrodzenia przypada ponad 19 milionów złotych; o paruset osobach, które nie mogą uzyskać w tej chwili wynagrodzenia za pracę w tych projektach. Dodatkowo wiąże się z tym fakt niemożności rozliczenia tych projektów i Uczelnia będzie musiała te pieniądze fizycznie oddać. I to jest główny powód, dla którego zostały podjęte działania mające na celu wprowadzenie zmian w Regulaminie. W związku z powyższym JM poinformował, że widzi w tej sytuacji dwa wyjścia – szybkie zakończenie negocjacji i osiągnięcie konsensusu ze związkami zawodowymi w sprawie proponowanych zmian w Regulaminie lub wycofanie Regulaminu z konsultacji i wprowadzenie tylko jednego – najistotniejszego w tej chwili – zapisu. Pan Prorektor Marcin Gołbiewski potwierdził cel zainicjowania zmian w Regulaminie, o którym wspomniał JM i przypomniał, że w czasie spotkań z Komisją Zakładową pojawiały się i były omawiane również inne propozycje zmian w Regulaminie, w tym między innymi w załączniku 12. dotyczącym stawek za realizację godzin ponadwymiarowych. Kwota ta została wyrównana przez JM, jednak nadal stanowiła podstawę do rozminięcia się oczekiwań KZ z możliwościami wynikającymi z sytuacji finansowej Uczelni i ryzyk, o których wcześniej była mowa. Dokonana analiza wykazała, że w chwili obecnej jest blisko 50 tysięcy nadgodzin i każde 10 zł różnicy to pół miliona złotych zwiększenia tej wartości. W związku z tym niestety dokładamy w ten sposób kolejne ryzyko związane z płynnością finansową Uczelni. Pan Prorektor, podobnie jak

JM, zwrócił się z prośbą do Komisji Zakładowej, aby w tej sytuacji skupić się na tych punktach Regulaminu, które w chwili obecnej są najistotniejsze, a na które wskazał również Pan Rektor. Nie bez znaczenia jest również obowiązujący Uczelnie harmonogram wypłat, wymogi stawiane przez Komisję Europejską.

Pan Jakub Gawron – Przewodniczący KZ NSZZ „Solidarność” zwrócił uwagę, że Komisja bardzo intensywnie pracowała nad treścią Regulaminu od momentu otrzymania propozycji zmian od Władz Uczelni, czyli od 1 lipca 2024 i nie blokowała oraz nie blokuje prac mających na celu wprowadzenie nowych w nim zapisów. Wszystkie odpowiedzi przekazywaliśmy w obowiązującym terminie, często nawet przed regulaminowym terminem. Oceniał, że obecnie większość kwestii dotyczących Regulaminu została już ustalona z Władzami. Nadal spornym punktem pozostaje załącznik nr 12 czyli wysokość stawek za godziny ponadwymiarowe. Komisja Zakładowa wnioskuje o wzrost stawki za nadgodziny. W grupie profesorów tytularnych i profesorów uczelni o 20,00 zł. W pozostałych grupach nauczycieli akademickich o 10,00 zł. Władze Rektorskie zaakceptowały ten wzrost ale tylko w wymiarze do ¼ pensum dla pracowników badawczo-dydaktycznych i ½ pensum dla pracowników dydaktycznych. Za przepracowane pozostałe nadgodziny stawka pozostaje bez zmian. Pan Przewodniczący zobowiązał się, że Komisja Zakładowa po zakończeniu spotkania z Władzami na swoim roboczym posiedzeniu przeprowadzi dyskusję w tej sprawie i wypracuje ostateczne stanowisko dotyczące załącznik nr 12. do Regulaminu wynagradzania i jutro na piśmie przedstawi je Władzom Rektorskim.

Pani Maria Kupczyk zwróciła uwagę, że są także inne zapisy, z którymi KZ nie może się zgodzić. Dotyczy to np. nagród, które nauczyciele mają otrzymywać w czasie inauguracji wydziałowych – zdaniem KZ ten zapis należy utrzymać. Dodała, że należy docenić również i zauważyć nagrodzonych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Wystarczy, że dyrektor/kierownik jednostki, na przykład w czasie posiedzenia Rady Dyscypliny, zaprosi pracowników niebędących nauczycielami, którzy w danym roku dostali nagrodę i złoży im gratulacje. Zwróciła się również z prośbą do JM Rektora o udzielenie odpowiedzi na pismo KZ, w którym bardzo szczegółowo przedstawiła swoje uwagi do Regulaminu.

Pan Andrzej Parzonko zadał pytanie o to, czy kwestia wyższego wycenienia godzin ponadwymiarowych, które nauczyciel akademicki jest zobowiązany realizować w porównaniu do pozostałych nadgodzin wychodzących poza ten zakres, została skonsultowana z radcami prawnymi. JM Rektor przypomniał, że ustawowo pracownik badawczo-dydaktyczny nie może odmówić przyjęcia 25% nadgodzin, natomiast pracownik dydaktyczny 50%. Natomiast w sytuacji, w której liczba godzin ponadwymiarowych przekracza 25-50% pensum, pracownik może nie wyrazić zgody na ich realizację, a jeżeli się zgadza – musi to zostać potwierdzone na piśmie.

Pani Beta Fortuna zwróciła uwagę, że często zgoda pracownika na realizację godzin ponadwymiarowych powyżej 25-50% jest uwarunkowana pragnieniem zachowania wysokiej jakości prowadzenia zajęć, a nie chęcią dodatkowego zysku. W tej sytuacji różne wyceniane godzin ponadwymiarowych w zależności od tego czy obejmują one ustawowo określone granice czy nie, jest krzywdzące szczególnie dla tych nauczycieli, którzy podejmują się ich realizacji. Podkreślono, że warto, aby dyrektorzy instytutów czy kierownicy katedr równomiernie rozdzielali godziny ponadwymiarowe wśród swoich pracowników.

Pan Jakub Gawron przypomniał, że bardzo ważną kwestią w Regulaminie jest przyznawanie nagród pracownikom pełniącym funkcje – na przykład nagrody rektora dyrektorom instytutów, którzy i tak są zwolnieni z wykonywania części pensum



i otrzymują dodatek funkcyjny. Pan Przewodniczący zaznaczył, że rozumie, iż zmiany proponowane w tym zakresie przez KZ są duże, ale jednocześnie podkreślił, że Komisja rozmawia na ten temat z Władzami Uczelni już od trzech kadencji wskazując, że potrzebny jest transparentny regulamin, w którym zostaną zawarte zasady/kryteria przyznawania nagród tego typu.

Pan Prorektor poruszył jeszcze propozycję KZ dotyczącą wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe pracownikom po wypracowaniu ich w danym semestrze, a nie tak jak jest w tej chwili – po zakończeniu danego roku akademickiego. Stwierdził, że z punktu widzenia technicznego, konieczności wprowadzenia zmian w wielu aktach, wprowadzenie takiej zasady jest bardzo trudne. JM Rektor wskazał, że teoretycznie w sytuacji, w której wśród pracowników są osoby niedopensowane – to pozostali nie powinni otrzymać godzin ponadwymiarowych. Poza tym mówimy o realizacji pensum, które jest rozliczane w cyklu rocznym, a nie w cyklu semestralnym. Tutaj jest bardziej formalno-prawny niż finansowy układ.

Pan Jakub Gawron zadał pytanie dotyczące audytu przeprowadzonego w leśnym i rolniczych zakładach doświadczalnych. Dodał, że Komisja Zakładowa rozumie, iż zakłady te mają zostać włączone w struktury Uczelni w określonej formie.

Pan Tomasz Jużko – Przewodniczący Koła NSZZ „Solidarność” SGGW w Rolniczym Zakładzie Doświadczalnym Wilanów - Obory skierował również pytanie do Władz o przyszłość zakładów oraz obecnie obowiązujący regulamin.

Pan Prorektor wyjaśnił, że audyt miał za zadanie sprawdzenie zasad funkcjonowania zakładów doświadczalnych w różnych obszarach. Na przestrzeni lat sytuacja funkcjonowania uczelni i zakładów doświadczalnych bardzo się zmieniła, bowiem w poprzednich ustawach zewnętrznych miały one swoje miejsce i umocowanie. Analiza funkcjonowania leśnych i rolniczych zakładów, interpretacja poaudytowa i interpretacja dokonana przez prawników wykazała, że nie istnieją żadne wewnętrzne przepisy, łącznie z Ustawą 2.0, które by w jakiś sposób nadawały szczególne statusy prawne tego typu jednostkom w różnych obszarach funkcjonowania. W związku z tym trzeba te jednostki traktować jako część uczelni podlegającą bezpośrednio JM Rektorowi, przede wszystkim w obszarze polityki kadrowej. Pan Prorektor przekazał wszystkie zalecenia poaudytowe dyrektorom zakładów – z których każdy w zasadzie prowadził inny system działania – w tym nakazujące im dostosowanie polityki kadrowej do standardów, które są przyjęte w Uczelni. Jediną osobą zatrudniającą wszystkie osoby w Uczelni jest JM Rektor, to Rektor powierza dyrektorom instytutów politykę kadrową w swoich obszarach i tak samo w tym obszarze oddelegowuje tę politykę dyrektorom leśnego i rolniczych zakładów doświadczalnych. W audycie pojawiły się również uwagi dotyczące różnego sposobu finansowania badań naukowych oraz działalności dydaktycznej w poszczególnych zakładach doświadczalnych i w związku z tym w każdym z nich należy przyjąć podobne standardy. Jeżeli jednostki są zobowiązane, aby w swojej działalności operacyjnej ponosić koszty utrzymania infrastruktury, która jest niezbędna do realizowania działalności statutowej uczelni, to we wszystkich zakładach muszą obowiązywać takie same zasady. Uczelnia musi doprowadzić do ujednoczenia tych warunków w poszczególnych zakładach, co w chwili obecnej jest realizowane. Pan Prorektor podkreślił, że przeprowadzony audyt wykazał zbyt wiele różnicowań w zakładach, które de facto powinny przyjmować standardy obowiązujące w innych jednostkach ogólnouczelnianych. To były największe uwagi stanowiące wyników kontroli, obok nich sformułowano także inne, o mniejszym znaczeniu.

Pan Przewodniczący zapytał również o to, czy wpłynęło pismo do JM skierowane przez przedstawicieli zatrudnionych w Leśnym Zakładzie Doświadczalnym w Rogowie

o uznanie utworzonego w tej jednostce związku zawodowego. Pan Prorektor potwierdził otrzymanie takiego pisma.

Na zakończenie JM Rektor, Pan Prorektor oraz Pan Przewodniczący KZ złożyli wszystkim uczestnikom spotkania życzenia spokojnych Świąt Bożego Narodzenia oraz dobrego Nowego 2025 roku.

Małgorzata Herudzińska  
Maria Kupczyk  
Jakub Gawron