

Informacja z posiedzenia Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność SGGW w dniu 27 stycznia 2026 r.

W posiedzeniu uczestniczyli członkowie Komisji Zakładowej i przewodniczący Kół w jednostkach.

Posiedzenie otworzył i prowadził dr inż. Jakub Gawron – Przewodniczący Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność, zgodnie z poniższym porządkiem obrad.

1. Przyjęcie nowych członków w poczet NSZZ „Solidarność” SGGW

Deklaracje członkowskie złożyły dwie osoby. Jedna zatrudniona na stanowisku adiunkta badawczo-dydaktycznego, druga z grupy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

Członkowie Komisji Zakładowej po dokładnym zapoznaniu się z deklaracjami, w głosowaniu jawnym jednogłośnie przyjęli osoby ubiegające się w poczet członków NSZZ „Solidarność” SGGW.

2. Prowizorium Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na 2026 rok.

Pan Przewodniczący poinformował, że otrzymaliśmy od JM Rektora pismo z prośbą o zaopiniowanie przedstawionego Prowizorium wpływów i wydatków środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w SGGW na rok 2026. Maria Kupczyk – przedstawicielka NSZZ „Solidarność” SGGW w Rektorskiej Komisji ds. Socjalnych zapoznała członków Komisji Zakładowej z poszczególnymi punktami w Prowizorium, które opracowane zostało w oparciu o wydatki na poszczególne świadczenia w 2025 roku. Zwróciła uwagę, że podstawą naliczenia odpisu na ZFŚS nadal jest osobowy fundusz płac sfinansowany z dotacji budżetowej w 2013 roku. Kwota ta nadal nie została odmrożona i od kilku lat wynosi 6 496 469,00 zł. Uwzględniając odpis dla emerytów w wysokości 3 404 060,00 zł całkowity odpis na ZFŚS w roku 2026 wynosi 10 100 529,35 zł. W przedstawionym Prowizorium wyższe od odpisu wydatki na świadczenia z ZFŚS szacowane są na poziomie 10 395 000,00 zł. Fundusz dysponuje rezerwą z lat ubiegłych, z której zostanie pokryta ta różnica. Maria Kupczyk zaznaczyła, że aktualnie opiniujemy Prowizorium ZFŚS i zgodnie z Regulaminem ZFŚS w SGGW w maju br., po całkowitym zaksięgowaniu wszystkich wydatków na koncie Funduszu, otrzymamy do zaopiniowania projekt Preliminarza wpływów i wydatków środków ZFŚS w SGGW na rok 2026. Stwierdziła, że przedstawiony projekt Prowizorium, jej zdaniem, Komisja Zakładowa powinna przyjąć. Wniosek formalny o zatwierdzenie Prowizorium ZFŚS w SGGW na rok 2026 postawił Pan Przewodniczący. Po krótkiej dyskusji członkowie KZ w głosowaniu jawnym jednogłośnie opowiedzieli się za jego przyjęciem.

3. Spotkanie Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” SGGW z Władzami Rektorskimi

Pan Przewodniczący przypomniał, że zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami we wtorek - 10 lutego br. odbędzie się pierwsze w tym roku akademickim spotkanie Władz naszej organizacji z Jego Magnificencją Rektorem SGGW w Warszawie – prof. dr hab. Michałem Zasadą.

Na podstawie wcześniej zgłoszonych przez członków Komisji Zakładowej problemów- zagadnień do przedstawienia Panu Rektorowi, w trakcie długiej dyskusji obecni na zebraniu członkowie KZ wypracowali tematykę spotkania z Władzami Uczelni.

Będziemy prosić Pana Rektora o ustosunkowanie się do następujących zagadnień:

* Struktura Uczelni , organizacja pracy

a) Od października 2026 Uczelnia ma funkcjonować w nowej strukturze organizacyjnej. Kiedy społeczność akademicka ją pozna? Jakie są plany związane z reorganizacją jednostek naukowo-dydaktycznych i administracji centralnej w SGGW. Czy w ich ramach planowane są zmiany kadrowe (zwolnienia, przeniesienia na inne stanowiska, itp.).

b) Na jakich zasadach finansowych będą odbywać się ewentualne połączenia wydziałów, instytutów w nowe komórki organizacyjne? Czy skumulowany wynik finansowy osiągnięty przez

poszczególne komórki (wydziały, instytuty) funkcjonujące w obecnie strukturze organizacyjnej będzie uwzględniany przy ewentualnych połączeniach?

c) Zgodnie z nowym Statutem SGGW, minimalna liczba nauczycieli akademickich do wyodrębnienia Katedry musi wynosić 12. Co z Katedrami, w których funkcjonuje mniejsza liczba pracowników, np. 10, 11? Nagłe zwiększenie liczby pracowników w Katedrze nie jest zadaniem prostym, bo pociąga za sobą zapewnienie pensum dydaktycznego. Jaka to będzie wartość dodana dla organizacji?

Skoro w Statucie minimalna wymagana liczba nauczycieli akademickich w katedrze wynosi 12 osób, dlaczego planuje się połączenie jednostek liczących w tej chwili 18-20 nauczycieli w każdej z nich nie licząc kadry administracyjnej i technicznej. Dzieje się tak bez jakichkolwiek konsultacji z pracownikami i wbrew woli przytłaczającej części osób zatrudnionych w jednostkach, zgłaszających brak powiązań naukowych i dydaktycznych oraz nieskuteczne zarządzanie taką katedrą w przyszłości.

d) Czy funkcjonujący w Uczelni tzw. „system motywujący pracowników” jest efektywny? Czy Władze rozważają możliwość rozszerzenia systemu motywacyjnego – finansowanie publikacji – o publikacje o punktacji niższej niż 140 pkt. Tak by system ten licował z oceną okresową nauczyciela akademickiego.

Czy nie powinno się przede wszystkim zachęcać pracowników do składania wniosków projektowych, a nie tylko premiować pracowników, którzy już otrzymali granty?

e) Uczelnia posiada znaczne zasoby w zakresie sal dydaktycznych, ale trudno mówić o ich racjonalnym wykorzystaniu. Czy system zarządzania salami dydaktycznymi zostanie wprowadzony? Organizowanie zajęć w salach wykładowych dla grupy kilkunastu studentów jest nieracjonalne z perspektywy całej Uczelni. Są to koszty stałe, którymi Uczelnia musi właściwie zarządzać.

f) Czy jest szansa na zwiększenie środków w kolejnych latach na remonty i wyposażenie sal badawczo-dydaktycznych (stare okna, klimatyzacja, remonty pomieszczeń, wymiana starych komputerów w salach studenckich, zakup nowego oprogramowania niezbędnego do prowadzenia zajęć dydaktycznych).

Remontów wymagają też pokoje nauczycieli akademickich, które od ponad 20. lat nie były odświeżane (pomalowane, zmiana wykładzin) np. budynku nr 6 i 7.

* Dydaktyka

a) stoimy przed wyzwaniem zmniejszającej się liczby studentów – mniejsze przychody i utrzymujące się koszty stałe. Jakie działania są podejmowane, aby minimalizować to niekorzystne zjawisko?

b) Jednym z głównych filarów Uczelni jest „dydaktyka”. Dobrze prowadzone zajęcia mogą promować Uczelnię i poszczególne kierunki studiów. Czy proponowanie ćwiczeń w grupach 35-40 osobowych może być ciekawe i użyteczne? Czy nie powinna być większa dowolność w organizacji zajęć w obrębie poszczególnych wydziałów – są środki, w związku z tym możemy proponować zajęcia w mniejszych grupach. Nie ma środków musimy szukać oszczędności, w tym też może być większa liczebność grup.

c) Czy planuje się obniżenie pensum pracowników lub zwiększenie liczby godzin dydaktycznych za prowadzenie prac dyplomowych, ewentualnie prac doktorskich, oraz za napisanie recenzji prac dyplomowych?

Czy możliwe jest przenoszenie pracowników badawczo - dydaktycznych na stanowiska badawcze i czy jest możliwość pomocy Uczelni w tworzeniu takich stanowisk (np. w przypadku braku w jednostce godzin dydaktycznych)?

d) W większości przedsiębiorstw praca w sobotę i niedzielę jest dodatkowo premiowana. Czy SGGW rozważa takie rozwiązanie? Czy prowadzenie zajęć na studiach niestacjonarnych nie powinno być premiowane?

* Nauka

Wchodzimy w nowy system oceny pracowników (kwartyle czasopism i wewnętrzne punkty SGGW). Kiedy „Baza Wiedzy” będzie dysponowała funkcjonalnością pokazywania zgodnych ze stanem faktycznym indywidualnych raportów wskazujących wynik pracownika?

4. Kontrakt behawioralny

Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” SGGW otrzymała informację o dokumencie – kontrakcie behawioralnym, który dotarł do niektórych nauczycieli akademickich w niedzielę 18 stycznia wieczorem. Ewentualne uwagi należało złożyć do 20 stycznia br. Wyznaczono więc bardzo krótki, termin czasowy na zgłaszanie uwag do dokumentu, który dotyczy warunków pracy i odpowiedzialności zawodowej, co utrudnia rzetelną analizę i konsultacje.

Zdaniem osób zainteresowanych kontrakt rozszerza zakres obowiązków i odpowiedzialności nauczyciela akademickiego, przenosząc na prowadzących zajęcia odpowiedzialność o charakterze organizacyjnym, opiekuńczym i interwencyjnym, bez jednoznacznego umocowania w umowie o pracę, regulaminie pracy lub decyzji pracodawcy. Dokument nakłada na kadrę dydaktyczną obowiązek reagowania na trudne i potencjalnie konfliktowe zachowania studentów, przy jednoczesnym braku zapisów określających granice tej odpowiedzialności, prawa nauczyciela do przerywania zajęć lub odmowy ich prowadzenia w sytuacji zagrożenia, a także bez wskazania realnych narzędzi ochrony pracownika. W dokumencie jako podstawa prawna wskazane zostały art. 307–308 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, § 70 Statutu SGGW oraz § 20 Regulaminu Studiów SGGW. Przepisy te dotyczą odpowiedzialności dyscyplinarnej studentów, a nie stosunku pracy nauczyciela akademickiego, co budzi wątpliwości co do zasadności ich zastosowania wobec pracowników. Sprawa kontraktu pozostaje do wyjaśnienia.

5. Sprawy pracownicze

Pan Przewodniczący poinformował, że otrzymaliśmy od Pana dra Arkadiusza Gruchały - Kanclerza SGGW pismo z zamiarem rozwiązania stosunku pracy z Panią zatrudnioną w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Uzasadnieniem do zwolnienia są zmiany organizacyjne w jednostce.

Pan Przewodniczący poinformował, że z naszej inicjatywy odbyło się spotkanie z pracownikiem. Spotkanie odbyło się w siedzibie KZ. Z naszej strony uczestniczyli w nim Pan Przewodniczący i Maria Kupczyk. ZNP reprezentowały Pani Anna Dyniec i Pani Sylwia Kosowska.

Okazało się, że o zamiarze rozwiązania stosunku pracy pracowniczka dowiedziała się w trakcie rozmowy telefonicznej od Marii Kupeczyk. Duży niepokój członków Komisji Zakładowej budzi fakt, że o zamiarze rozwiązania umowy o pracę pracownik dowiaduje się od przedstawiciela związku zawodowego, a Nikt z Przełożonych nie rozmawiał o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z przewidzianą do zwolnienia osobą, Nikt nie podał przyczyn i nie wyjaśnił powodów takiej decyzji. Takie postępowanie nie licuje z właściwymi relacjami pracodawca-pracownik i sposobem postępowania w szanującej się instytucji publicznej. Uważamy to za bardzo złą praktykę, która nie powinna mieć miejsca w Uczelni.

Niejednokrotnie przy różnych okazjach Władze Uczelni zapewniały nas, że zmiany organizacyjne w Uczelni nie pociągną za sobą zwolnień pracowników. Mogą nastąpić jedynie przeniesienia na inne stanowiska lub do innych jednostek organizacyjnych Uczelni. W tym przypadku mamy do czynienia tylko z zamiarem rozwiązania umowy o pracę, co uważamy za niesprawiedliwe i krzywdzące.

Niezrozumiała jest dla nas również proponowana reorganizacja w jednostce skutkująca redukcją etatu na stanowisku, w przypadku, kiedy w sierpniu br. zatrudniono nową osobę właśnie na to stanowisko. Obecnie na takich samych stanowiskach zatrudnione są w jednostce cztery osoby. Dlaczego to właśnie ta Osoba ma zostać zwolniona?

Nie bez znaczenia też jest sytuacja życiowa i zdrowotna osoby przewidzianej do zwolnienia, która zmaga się z trudną chorobą i trudnym stanem psychicznym związanym z traumatycznym doświadczeniem życiowym. Sytuacja jest znana przełożonemu.

Związki Zawodowe działające w SGGW, po rozmowie z pracownikiem i szczegółowym zapoznaniu się z sytuacją uważają, że zamiar rozwiązania umowy o pracę jest wysoce krzywdzący i wpływający destrukcyjnie na stan psychiczny i fizyczny Pracownika.

Dlatego też wnioskowaliśmy do Pana Kanclerza o ponowne rozpoznanie sytuacji i utrzymanie zatrudnienia. W ostateczności wnosiliśmy o przeniesienie Pani na inne stanowisko pracy biorąc pod uwagę, że Uczelnia boryka się z problemami kadrowymi i dużą rotacją pracowników administracji.

Maria Kupczyk
Jakub Gawron