

Znak: RRK-10-1/20

Lublin, 26 lutego 2020 r.

Sz. Pan dr Andrzej Januszewski
Przewodniczący OZ NSZZ „Solidarność” KUL
w/m

Szanowny Panie Przewodniczący,

w odpowiedzi na pismo (znak: 8/KU/20) z dnia 19 lutego 2020 r. skierowane do p. Dyrektora Małgorzaty Baran-Sanockiej, jako przewodnicząca zespołu ds. opracowania projektu Regulaminu Wynagradzania Pracowników KUL przesyłam w załączeniu drogą e-mailową dokumentację wypracowaną przez Zespół.

Bardzo proszę o przedstawienie wstępnej opinii w tej sprawie do dnia 6 marca br.

Ponadto, odnosząc się do warunków przedstawionych w Pana piśmie, informuję co następuje:

- Ad. 2. Przykładowe kalkulatory wynagrodzenia netto na podstawie obecnego wynagrodzenia zasadniczego, premii maksymalnej oraz dodatku stażowego zostają udostępnione w formie arkusza kalkulacyjnego. Jednocześnie należy podkreślić, że proponowany przez Pracodawcę wariant włączenia premii maksymalnej do wynagrodzenia zapewnia utrzymanie zarówno wynagrodzeń brutto i netto, jak i odprowadzanych składek ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego na nie niższym od dotychczasowego poziomie, a także służy ujednoczeniu systemu wynagradzania na Uczelni.
- Ad. 3. W proponowanym przez Pracodawcę rozwiązaniu do wynagrodzenia brutto zostaje włączona cała dotychczasowa premia maksymalna, przy czym przeciętnie 87,24% powiększy wynagrodzenia zasadnicze, a pozostałe 12,76% powiększy dodatek stażowy. Mediana odsetka obecnej premii maksymalnej włączonego do wynagrodzenia zasadniczego wynosi 84,03%, a mediana odsetka podwyższającego dodatek stażowy wynosi 15,97%.

Zastosowanie proponowanego przez OZ NSZZ „Solidarność” KUL jednolitego (uśrednionego) wskaźnika podwyższenia wynagrodzenia zasadniczego z tytułu likwidacji premii maksymalnej (np. na poziomie mediany stosowanych obecnie wskaźników premii maksymalnej, tj. 20%) budzi istotne wątpliwości z uwagi na występujące obecnie na Uczelni zróżnicowania w wysokości wynagrodzeń zasadniczych i premii maksymalnych. W celu zilustrowania tego problemu posłużono się przykładem liczbowym. Do analizy wybrano wynagrodzenia dwóch osób o następujących parametrach:

- Pracownik A - wynagrodzenie zasadnicze 3.052,00 PLN, premia 30% , dodatek stażowy 20%.

- Pracownik B – wynagrodzenie zasadnicze 3.341,00 PLN, premia 16%, dodatek stażowy 20%.

Obecne płace brutto i netto ww. pracowników kształtują się na zbliżonym poziomie:

- Pracownik A – wynagrodzenie brutto 4.578,00 PLN, wynagrodzenie netto: 3.315,83 PLN,
- Pracownik B – wynagrodzenie brutto: 4.543,76 PLN, wynagrodzenie netto: 3.291,94 PLN.

W proponowanym przez Pracodawcę wariantcie włączenia premii każda z ww. osób zachowuje poziom wynagrodzeń brutto, netto, jak i odprowadzanych składek ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego na dotychczasowym poziomie.

W proponowanym OZ NSZZ „Solidarność” KUL wariantcie zakładającym likwidację dotychczasowej premii maksymalnej i podniesienie wynagrodzenia zasadniczego o wspomniany wyżej ujednoczony wskaźnik, np. na poziomie 20% (mediana dotychczasowych wskaźników premii maksymalnej) wynagrodzenia obu analizowanych osób przedstawiałyby się następująco:

- Pracownik A – wynagrodzenie brutto 4.394,88 PLN (spadek o 183,12 PLN), wynagrodzenie netto 3.187,04 PLN (spadek o 128,79 PLN)
- Pracownik B – wynagrodzenie brutto 4.811,04 PLN (wzrost o 267,28 PLN), wynagrodzenie netto 3.479,81 PLN (wzrost o 187,87 PLN).

W efekcie końcowym Pracownik B. otrzymywałby wypłatę wynagrodzenia o 292,77 PLN wyższą od Pracownika A., podczas gdy obecnie to Pracownik A. otrzymuje wynagrodzenie nieznacznie (o 23,89 PLN) wyższe od Pracownika B. Zmiany te pociągają za sobą również konsekwencje w wysokości odprowadzanych od wynagrodzeń składek ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Szczegóły w tym zakresie ilustrują przedstawione poniżej tabele.

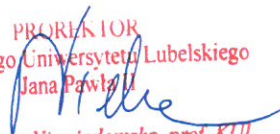
W przypadku zastosowania proponowanego przez OZ NSZZ „Solidarność” KUL wariantu likwidacji dotychczasowej premii maksymalnej przy jednoczesnym zwiększeniu wynagrodzeń o ujednoczony wskaźnik należy zatem liczyć się zarówno z powstaniem nowych dysproporcji w wysokości wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach, jak i koniecznością faktycznego obniżenia zarówno wynagrodzeń brutto i netto, jak i wysokości odprowadzanych składek ubezpieczeń osobom, których obecne umowy o pracę przewidują wskaźniki premii maksymalnej wyższe od wskaźnika uśrednionego. Propozycję tę należy zatem uznać za bardzo trudną w realizacji z uwagi na oczekiwane opory społeczne.

Ad. 6. W świetle przeprowadzonych symulacji obecne zasoby finansowe Uczelni nie pozwalają na systemowe przeciwdziałanie skutkom „spłaszczenia” struktury wynagrodzeń w związku z wzrostem wysokości minimalnego wynagrodzenia za

pracę. Poddane analizie warianty przeciwdziałania skutkom wspomnianego „spłaszczenia” dla samych tylko Pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wiązałyby się z koniecznością poniesienia dodatkowych kosztów na poziomie od 1,11 mln PLN do 2,94 mln PLN rocznie, co prowadziłoby do dalszego pogłębienia przewidywanego na obecny rok deficytu Uczelni, wynikającego ze spodziewanego spadku wysokości subwencji otrzymywanej z Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego. W bieżącym roku podwyżki związane z zapewnieniem wynagrodzeń na poziomie płacy minimalnej uzyskało ponad 320 pracowników KUL, co wiązać się będzie z koniecznością poniesienia przez Uczelnię dodatkowych kosztów na poziomie 1,86 mln PLN rocznie, przy braku mechanizmu kompensującego ten skutek w algorytmie subwencji. W związku z powyższym jedyną szansą na rozwiązanie tej kwestii jest zapowiadane przez Ministerstwo przyznanie dodatkowych środków na podwyżki dla pracowników uczelni i zapewnienie optymalnego podziału tych środków w porozumieniu z OZ NSZZ „Solidarność” KUL. Analogiczną ścieżkę postępowania należałoby przyjąć w sytuacji dalszego podnoszenia wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Ewentualne pytania w kwestiach finansowych można kierować do p. dra Piotra Boliboka Pełnomocnika ds. finansów, w pozostałych kwestiach – do Przewodniczącej zespołu ds. opracowania projektu Regulaminu Wynagradzania Pracowników KUL.

Z wyrazami szacunku

PROREKTOR
Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego
Jana Pawła II

dr hab. Iwona Niewiadomska, prof. KUL

Pracownik A.

Wyliczenie warunków przykładowego
dotychczasowego wynagrodzenia

Wyliczenie warunków przykładowego
wynagrodzenia przy włączeniu premii
regulaminowej do wynagrodzenia zasadniczego
przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia
brutto

Wyliczenie warunków przykładowego wynagrodzenia przy
włączeniu premii regulaminowej do wynagrodzenia
zasadniczego przy założeniu, że zasadnicza zachowuje
dotychczasową wartość z tab. 1, a premia wynosi
uśrednione 20%

	tab. 1	tab. 2	tab. 3
Zasadnicza	3 052,00	Nowa zasadnicza 3 815,00	Nowa zasadnicza 3 662,40
Dodatek stażowy	20% 610,40	Dodatek stażowy 20% 763,00	Dodatek stażowy 20% 732,48
Premia	30% 915,60		
Brutto	4 578,00	4 578,00	4 394,88
ZUS F. emerytalny	446,81	ZUS F. emerytalny 446,81	ZUS F. emerytalny 428,94
ZUS F. rentowy	68,67	ZUS F. rentowy 68,67	ZUS F. rentowy 65,92
ZUS F. chorobowy	112,16	ZUS F. chorobowy 112,16	ZUS F. chorobowy 107,67
Przychód	3 950,36	Przychód 3 950,36	Przychód 3 792,34
Koszty uzyskania przychodu	250,00	Koszty uzyskania przychodu 250,00	Koszty uzyskania przychodu 250,00
Ulga podatkowa - I miejsce pracy	43,76	Ulga podatkowa - I miejsce pracy 43,76	Ulga podatkowa - I miejsce pracy 43,76
Dochód	3 700,36	Dochód 3 700,36	Dochód 3 542,35
Ubezp. zdrowotne odlicz. od podatku	306,15	Ubezp. zdrowotne odlicz. od podatku 306,15	Ubezp. zdrowotne odlicz. od podatku 293,91
Ubezp. zdrowotne	355,53	Ubezp. zdrowotne 355,53	Ubezp. zdrowotne 341,31
Zaliczka na podatek od os. fiz.	279,00	Zaliczka na podatek od os. fiz. 279,00	Zaliczka na podatek od os. fiz. 264,00
Do wypłaty	3 315,83	Do wypłaty 3 315,83	Do wypłaty 3 187,04

Pracownik B.

Wyciążenie warunków przykładowego
dotychczasowego wynagrodzenia

Wyciążenie warunków przykładowego
wynagrodzenia przy włączeniu premii
regulaminowej do wynagrodzenia zasadniczego
przy zachowaniu dotychczasowego wynagrodzenia
brutto

Wyciążenie warunków przykładowego wynagrodzenia przy
włączeniu premii regulaminowej do wynagrodzenia
zasadniczego przy założeniu, że zasadnicza zachowuje
dotychczasową wartość z tab. 1, a premia wynosi
uśrednione 20%

tab. 1	tab. 2	tab. 3
Zasadnicza	Nowa zasadnicza	Nowa zasadnicza
3 341,00	3 786,47	4 009,20
Dodatek stażowy	Dodatek stażowy	Dodatek stażowy
20% 668,20	20% 757,29	20% 801,84
Premia		
16% 534,56		
Brutto	Brutto	Brutto
4 543,76	4 543,76	4 811,04
ZUS F. emerytalny	ZUS F. emerytalny	ZUS F. emerytalny
443,47	443,47	469,56
ZUS F. rentowy	ZUS F. rentowy	ZUS F. rentowy
68,16	68,16	72,17
ZUS F. chorobowy	ZUS F. chorobowy	ZUS F. chorobowy
111,32	111,32	117,87
Przychód	Przychód	Przychód
3 920,81	3 920,81	4 151,44
Koszty uzyskania przychodu	Koszty uzyskania przychodu	Koszty uzyskania przychodu
250,00	250,00	250,00
Ulga podatkowa - I miejsce pracy	Ulga podatkowa - I miejsce pracy	Ulga podatkowa - I miejsce pracy
43,76	43,76	43,76
Dochód	Dochód	Dochód
3 670,81	3 670,81	3 901,44
Ubezpieczenie zdrowotne odlicz. od podatku	Ubezpieczenie zdrowotne odlicz. od podatku	Ubezpieczenie zdrowotne odlicz. od podatku
303,86	303,86	321,74
Ubezpieczenie zdrowotne	Ubezpieczenie zdrowotne	Ubezpieczenie zdrowotne
352,87	352,87	373,63
Zaliczka na podatek od os. fiz.	Zaliczka na podatek od os. fiz.	Zaliczka na podatek od os. fiz.
276,00	276,00	298,00
Do wypłaty	Do wypłaty	Do wypłaty
3 291,94	3 291,94	3 479,81