


Chcę na zakończenie dodać, że pozytywne załatwienie oczekiwań KU NSZZ „Solidarność”, aby wynagrodzenia pracowników obsługi wliczane do minimalnego wynagrodzenia (1.600,00 zł.) były ustalane tylko na podstawie wynagrodzenia zasadniczego i 15% premii regulaminowej – bez uwzględniania dodatku stażowego i zmiennych składników wynagrodzenia byłoby po pierwsze - niezgodne z obowiązującymi przepisami, a po drugie - biorąc pod uwagę ogólną liczbę ponad 500 pracowników obsługi kampusu toruńskiego oraz 140 zatrudnionych w kampusie bydgoskim - wymagałoby uruchomienia na ten cel znacznych dodatkowych środków finansowych oraz spowodowałoby dalsze nieuprawnione spłaszczenie wynagrodzeń pracowników – pomiędzy zatrudnionymi o najniższych kwalifikacjach i wymaganiach a pracownikami legitymującymi się wykształceniem wyższym i wykonującymi istotne dla Uniwersytetu zadania.


Władze Uniwersytetu zobowiązane są do podejmowania racjonalnych decyzji, w tym w zakresie wynagradzania pracowników, aby nie doprowadzić w ostateczności do koniecznego zmniejszenia zatrudnienia i zwolnień grupowych, wymuszonych sytuacją finansową.

Biorąc powyższe pod uwagę, z przykrością informuję, że nie mogę pozytywnie rozpatrzyć postulatu KU NSZZ „Solidarność” w sprawie szczególnego potraktowania pracowników UMK, którym wypłacane są wynagrodzenia na poziomie minimalnego wynagrodzenia krajowego 1.600,00 zł. brutto miesięcznie.

Z poważaniem

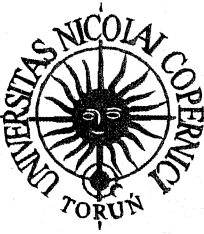
Rektor

  
Prof. dr hab. Andrzej Tretyn

5.09.13v. 

Do wiadomości:

- Pani mgr Justyna Morzy – Kanclerz
- DSP - a/a.



UNIwersytet MIKOŁAJA KOPERNIKA  
W TORUNIU

Toruń, 27 marca 2013 r.

L.dz. PR-182/91 /2013

Pan  
**Dr hab. Stanisław Biniak, prof. UMK**  
Przewodniczący Komisji Uczelnianej  
NSZZ „Solidarność” przy UMK  
w m i e j s c u

Szanowny Panie Przewodniczący,

Odpowiadając na Pana pisma w sprawie zgłaszanego przez kierowaną przez Pana Profesora Komisję Uczelnianą NSZZ „Solidarność” postulatu dotyczącego *sposobu obliczania wynagrodzenia minimalnego* w naszej Uczelni oraz mojej wcześniejszej deklaracji w tej sprawie, niniejszym wyjaśniam.

Sprawę minimalnego wynagrodzenia i zasad jego ustalania oraz **obliczania wysokości minimalnego wynagrodzenia pracowników** reguluje *ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* ( Dz. U. Nr 200, poz. 1679, z późn. zm.). W roku 2013 ustalone na podstawie tej ustawy wynagrodzenie minimalne wynosi 1.600,00 zł. miesięcznie dla pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy (Dz. U. z 2012 r. poz. 1026).

Zgodnie z **art. 6 ust. 4** ustawy do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika (w celu porównywania jego wynagrodzenia z obowiązującą wysokością minimalnego wynagrodzenia za pracę) brane są pod uwagę wszystkie przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, z wyjątkiem składników wymienionych w ust. 5 tego artykułu, tj.:

- nagrody jubileuszowej,
- odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub renty z tytułu niezdolności do pracy
- wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Zakres składników wynagrodzeń w gospodarce narodowej, określony został przez Główny Urząd Statystyczny w załączniku do objaśnień do sprawozdawczości GUS dotyczącej zatrudnienia i wynagrodzeń, który definiuje wynagrodzenia osobowe pracowników, jako wynagrodzenia i inne świadczenia z tytułu pracy, wypłacane lub wydawane w naturze (odpowiednio przeliczone).

Wynagrodzenia osobowe obejmują w szczególności: wynagrodzenie zasadnicze, premie i nagrody regulaminowe i uznaniowe, dodatki za staż pracy oraz inne składniki wymienione w załączniku. Jeżeli suma składników wynagrodzenia osobowego pracownika nie osiąga w danym miesiącu gwarantowanego ustawowo minimalnego wynagrodzenia - to taka sytuacja rodzi obowiązek uzupełniania wynagrodzenia brutto pracownika do kwoty minimalnej (obecnie 1.600,00 zł.). Wyrównanie to wypłaca się za każdy miesiąc łącznie z wypłatą pensji.

Uczelnia jest jednostką sektora finansów publicznych, zgodnie z art. 9 pkt 11 *ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych* (Dz. U. Nr 157, poz. 1240, z późn. zm.) z tego powodu nie widzę możliwości do podejmowania decyzji niezgodnych z obowiązującymi przepisami, szczególnie w trudnej sytuacji finansowej oraz bardzo spłaszczonych obecnie wysokości wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w Uniwersytecie.