

Tarnów, 29.07.2025 r.

Szanowna Pani

p.o. Przewodniczącej Związku Zawodowego Oświata

dr Anna Gądek, prof. AT

W nawiązaniu do prośby wyrażonej podczas spotkania w dniu 22 lipca 2025 r. o ustosunkowanie się do przykładu liczbowego zmiany wynagrodzenia, w związku z wydanym Zarządzeniem Nr 75/2025 Rektora Akademii Tarnowskiej, chciałabym przekazać stanowisko Uczelni w tej sprawie. W zaprezentowanym podczas spotkania przykładzie został porównany składnik wynagrodzenia pracownika „płaca zasadnicza” po uwzględnieniu włączenia premii regulaminowej dla dwóch pracowników. Jednemu z nich nie przysługuje dodatek za staż pracy, a drugiemu jest wypłacany 20% dodatek. Porównanie tylko jednego składnika wynagrodzenia, w tym przypadku płacy zasadniczej, daje wrażenie, iż pracownik z większym stażem pracy będzie w przyszłości miał mniejsze wynagrodzenie, niż pracownik z niższym stażem pracy, co nie jest zgodne ze stanem faktycznym. Podkreślenia wymaga fakt, że na całość wynagrodzenia brutto pracownika składają się inne składniki wynagrodzenia, a płaca zasadnicza jest jednym z wielu składników wynagrodzenia brutto pracownika. Chciałabym zapewnić, że włączenie premii regulaminowej do wynagrodzenia dla wszystkich pracowników Uczelni, niebędących nauczycielami akademickimi, nastąpi w taki sposób, aby wynagrodzenie brutto każdego pracownika pozostało bez zmian. Istotne jest, aby na zmianę wynagrodzenia zasadniczego spojrzeć w szerszym kontekście, a mianowicie na wynagrodzenie wypłacane ostateczne, które widnieje na liście płac każdego pracownika, a którym jest łączna suma wszystkich składników. To kwota brutto jest podstawą do obliczenia składek społecznych, zdrowotnych oraz podatku; jest kwotą przychodu podatkowego pracownika. Kwota ta stanowi również podstawę do obliczania średnich wynagrodzeń na zaświadczeniach o zatrudnieniu pracownika wydawanych na jego prośbę, lub wysyłanych do instytucji publicznych na jego wniosek.

Chciałabym zaznaczyć, że w Akademii Tarnowskiej nie ma pracowników z taką różnicą w dodatku stażowym (tj. 20% i 3%) z jednakowym wynagrodzeniem zasadniczym. Wynagrodzenia pracowników są adekwatne do ilości i jakości wykonywanych obowiązków, a proponowane zmiany nie wpłyną na wysokość ich dotychczasowego wynagrodzenia.

Zaprezentowany przykład jest hipotezą, która celowo może zostać wykorzystana w kontekście relacji międzyludzkich i może powodować konflikty. W przedstawionym przykładzie widać, że nawet wyliczone przez sztuczną inteligencję wynagrodzenie brutto każdego z pracowników nie uległo zmianie, a prezentowana „nierówność” dotyczy wyłącznie porównania wynagrodzenia zasadniczego z pominięciem dodatku za staż pracy. Ma on realny wpływ na wysokość wynagrodzenia. Pracownikowi nie jest wypłacane jedynie wynagrodzenie zasadnicze.

Zapewniam, że celem wprowadzonych zmian jest zwiększenie przejrzystości wynagrodzeń pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.