

ODPOWIEDZI NA POSTULATY DOTYCZĄCE PRACY I PŁACY - /VIII/

- VIII - 1. Przeprowadzić w IUNG analize, który grupa pracowników i po jakim okresie pracy osiągnęła ostatnio ustalone minimum socjalne! Wyciągnąć wnioski z tej analizy i natychmiast zlikwidować odstępstwa od minimum socjalnego.

Analizy takiej Instytut nie jest w stanie przeprowadzić, ponieważ do chwili obecnej nie ma ustalonego minimum socjalnego. Dla ustalenia minimum socjalnego dla poszczególnych grup zawodowych powołano ostatnio Komisje: Rządową i Związków Zawodowych - działających niezależnie od siebie. Dotychczas operowano jedynie pojęciem minimum płac, które dla zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej odpowiadało I kategorii zaszerzegowania w taryfikacjach płacowych. Od 1.I.1980 r. płaca ta wynosiła w grupie pracowników umysłowych 1.900,- zł, a w grupie robotników 10,20 zł/godz. Jeśli chodzi o pracowników Instytutu - to najniższa płaca zasadnicza /bez premii i dodatku za wysługę lat/ wynosiła 2.100,- zł /dotyczy to sprzętaczek/. W wyniku ostatnio podjętych decyzji płacowych granica ta została znacznie podwyższona.

- VIII - 2. Przeprowadzić natychmiastową analizę i weryfikację płac w poszczególnych zakładach i grupach zaszerzegowania. Zlikwidować istniejące odstępstwa i dysproporcje biorąc pod uwagę wykształcenie, staż pracy, zakres i rodzaj wykonywanej pracy:

Analiza płac w poszczególnych zakładach i grupach pracowników była prowadzona na bieżąco przez kierowników zakładów oraz Dyрекcję i stanowi podstawę do podejmowania decyzji w sprawach przeszerzegowania określonej liczby pracowników w każdym roku. Ostatnio analizę taką przeprowadzono w m-cu października, w wyniku której dokonano dalszych podwyżek płac co przyczyniło się do znacznego wyrównania różnic płacowych w grupie pracowników godzinowych jak również w niektórych grupach pracowników umysłowych. Po wprowadzeniu podwyżek inflacyjnych - dokonana zostanie szczegółowa analiza płac poszczególnych pracowników, która będzie podstawą do podwyżek /płac określonej grupy pracowników/ w 1981 r. - uwzględniając zasadę że dalsza podwyżka płac powinna mieć charakter motywacyjny.

a/ kierownicy jednostek organizacyjnych nie powinni otrzymywać wyższych soborów zasadniczych od pozostałych w tej samej grupie zaszerzegowania - za kierownictwo i tak otrzymują dodatki funkcyjne

Wynagrodzenie kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych jak i pozostałych pracowników ustalone jest na podstawie obowiązujących przepisów płacowych, które szczegółowo określają rodzaj stanowisk, wymagane kwalifikacje, staż pracy oraz kategorię zaszeregowania dla danego stanowiska pracy. Kategorię osobistego zaszeregowania przyznaje się w ramach danego stanowiska /kierowniczego lub innego/ w zależności od rodzaju, stopnia trudności i odpowiedzialności związanej z powierzoną pracą.

- b/ przy ustalaniu wynagrodzeń należy przestrzegać zasadę, że za taką samą pracę powinno się otrzymywać taką samą płacę. Jeśli pracownikowi nie posiadającemu formalnie wymaganego wykształcenia powierza się pracę wymagającą określonych kwalifikacji - to należy mu płacić tak, jakby te kwalifikacje formalnie posiadał,

Zasada ta jest przestrzegana. Każdy pracownik otrzymuje wynagrodzenie określone w taryfikatorze dla danego stanowiska. Rozpiętość płac w ramach danego stanowiska dla poszczególnych pracowników uzależnione jest od kwalifikacji zawodowych, stażu pracy oraz od zaangażowania, inicjatywy i osobistego wkładu pracy pracownika. Poziom i rodzaj wykształcenia jest podstawą zatrudnienia na odpowiednim stanowisku. Odstępstwa od tej zasady dotyczą kilku pracowników, którzy w dniu wejścia w życie aktualnych przepisów o wynagrodzeniu nie posiadali wykształcenia wymaganego dla danego stanowiska. W odniesieniu do tych pracowników przepisy wyraźnie określają, że mogą oni otrzymywać podwyżkę wynagrodzenia w granicach przewidzianych dla zajmowanego stanowiska, nie mogą być natomiast awansowani na wyższe stanowisko jeśli nie uzupełnią wykształcenia /np. technik nie może być awansowany na st.technika, a laborant na st.laboranta/.

- c/ uporządkować zasady ustalania wysokości dodatków specjalnych /premi/, zlikwidować nieuzasadnione dysproporcje

Dodatki specjalne, zgodnie z obowiązującymi przepisami ustalane są na okres jednego roku. Istniejące dysproporcje w wysokości dodatków specjalnych wynikają stąd, że dla wyższości pracowników nie uległy one zmianie od 1976 r., podczas gdy w tym samym okresie wynagrodzenie zasadnicze znacznie wzrosło. W pewnym zakresie była to zamierzona polityka, gdyż dysponując ograniczoną ilością

środków finansowych, przeznaczono je w całości na podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego co było korzystniejsze dla pracownika, gdyż pociągało to automatyczny wzrost dodatku za wysługę lat. Zmiana dodatków specjalnych dokonana zostanie w miesiącu styczniu 484 1981 r.

- d/ należy wprowadzić zasadę, że regulaminowe przeszerogowania otrzymują wszyscy pracownicy; każdy wyjątek od tej zasady musi być pisemnie uzasadniony.

Obowiązujące przepisy płacowe oraz limitowany fundusz płac nie pozwalają na dokonanie podwyżki płac dla wszystkich pracowników w każdym roku czyli tzw. systemu płac kroczących. Dotychczasowe podwyżki wynagrodzeń przyznawane ze środków osobowego funduszu płac danego roku miały głównie charakter motywacyjny i taki charakter powinny pełniać w przyszłości.

- e/ wszelkie decyzje w sprawach awansów i przeszerogowań muszą być jawne
decyzje te nie mogą wynikać z tzw. układów personalnych i innych po-
wiązań

Decyzje w sprawach podwyżek wynagrodzeń były i są jawne. Wnioski kierowników komórek organizacyjnych dotyczące podwyżek rozpatrywane są komisyjnie z udziałem przedstawiciela POP i Związków Zawodowych. W przypadku zarzutów pod adresem tzw. układów personalnych lepiej byłoby podać konkretne przykłady a nie czynić zarzutów w sposób daleko uogólniający.

VIII - 3. Niezbędne jest pilne uregulowanie płac pracowników następujących grup zawodowych:

- a/ pracowników Działu Zaopatrzenia - uwzględniając częste wyjazdy służbowe, prace w godzinach nadliczbowych, konwojowanie, załadunek i wyładunek materiałów

Płace zasadnicze pracowników Zaopatrzenia nie odbiegają od płac innych pracowników administracyjnych a nawet są nieco wyższe. Uciążliwość pracy z tytułu częstych wyjazdów zrekompensowana jest wyższymi dodatkami specjalnymi. Prace za i wyładunkowe towarów zlecono kierowcom którzy otrzymują za te czynności odrębne wynagrodzenie.

- b/ kierowców - uwzględniając taryfikatory pracowników transportu innych branż.

Przepisy płacowe w oparciu o które ustalone jest wynagrodzenie kierowców - począwszy od 1979 r. są jednolite w całym kraju /niezależnie od branży/.

- c/ pracowników Sekcji Małej Poligrafii - w oparciu o stawki stosowane w poligrafii

Pracownicy Sekcji Poligrafii otrzymują wynagrodzenie w oparciu o Zarządzenie Nr 100 /Min.Roln. z dnia 31 sierpnia 1979 r., które ma zastosowanie do robotników zatrudnionych przy pracach poligraficznych w instytutach naukowo-badawczych resortu rolnictwa - jeżeli są zatrudnieni w wyodrębnionych organizacyjnie komórkach poligraficznych liczących conajmniej 10 robotników.

- d/ dozorców, robotników obsługowych, sprzątaczek i innych - uwzględniając rodzaj i uciążliwość oraz staż pracy.

dozorcy, sprzątaczk i robotnicy obsługowi - otrzymują wynagrodzenie określone w przepisach płacowych dla tych stanowisk. W przypadku dozorców i sprzątaczek są to niskie kategorie zaszerzegowania gdyż stanowiska te nie wymagają żadnych kwalifikacji zawodowych. Praca dozorcy nie wymaga prawie żadnego wysiłku fizycznego a tylko obecność w określonym wymiarze czasu, natomiast jeśli chodzi o sprzątaczk to efektywny czas ich pracy jest stosunkowo krótki. Robotnicy obsługowi zatrudnieni w Dziale Administracyjno-Ekonomicznym z uwagi na to, że wykonują bardzo różnorodne czynności głównie na otwartej przestrzeni - otrzymują wynagrodzenie w zbliżonej wysokości jak robotnicy w Zakładach Naukowych. Wyżej wymienione grupy pracowników otrzymują dodatki za wysługę lat stosownie do posiadanego stażu pracy.

- VIII - 4. Uporządkować i w sposób jednoznaczny ustalić dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia uwzględniając pracowników ETO.

W przypadku zakładu ETO czynniki szkodliwe nie występują i żądanie wypłaty dodatku za prace szkodliwe jest bezprzedmiotowe. Natomiast odnośnie wypłaty za prace w warunkach uciążliwych wyjaśnia się, że dwukrotnien przeprowadzone badania hałasu nie wykazały przekroczenia dopuszczalnej normy decybeli. /protokół Pracowni Higieny Pracy z dnia 18.12.75r. oraz Woj.Stacji San.-Epid. Dział Higieny Pracy w Lublinie z dnia 17.III.1979 r./. W/w dokumenty znajdują się w sekcji BHP.

- VIII - 5. Wprowadzić bezwzględną kontrolę nad postępowaniem z pracownikami w wieku przedemerytalnym ze szczególnym uwzględnieniem stosowania wobec nich preferencji płacowych. Na rok przed emeryturą wszyscy pracownicy powinni otrzymać stawki maksymalne.

Od szeregu lat pracownicy w wieku przedemerytalnym /na rok przed nabyciem uprawnień emerytalnych/ otrzymują podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego a w niektórych przypadkach wyższy dodatek specjalny.

- VIII - 6. Należy publikować przynajmniej raz w roku dane dotyczące płac od robotników do dyrektora z podziałem na grupy zaszeręgowania. Skończyć raz na zawsze z operowaniem wyłącznie wartościami średnimi.

W dziale finansowo-księgowym na bieżąco prowadzone są kartoteki płacowe odrębnie dla każdego pracownika. Na użytek statystyki a w miarę potrzeby dla Dyrekcji, Rady Zakładowej lub POP PZPR przeprowadzana była analiza płac w odniesieniu do poszczególnych grup pracowników. Nic więc nie stoi na przeszkodzie, aby analiza taka dokonywana była za okres każdego roku na użytek Związków Zawodowych. Za 1980 r. zostanie sporządzona - nie wcześniej jednak jak w miesiącu lutym 1981 r.

VIII - 7. Wprowadzić dodatkowe wynagrodzenie lub inny rodzaj rekompensaty za godziny nadliczbowe przepracowane w terenie.

Postulat niejasno sformułowany. Domyślać się należy, że chodzi tutaj o delegacje służbowe. Pracownik w czasie podróży służbowej przeważnie sam dysponuje swoim czasem i nie ma kontroli jego pracy - w zasadzie nie przysługuje mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Wyjątek stanowi sytuacja, gdy np. w czasie delegacji pracownikowi powierzono wykonywanie określonych czynności np. robotnikowi magazynowemu konwojowanie towarów. W takim przypadku pracownik otrzymuje wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Nie mniej jednak pracownikom, których praca związana jest z częstymi wyjazdami w teren przyznawane są wyższe dodatki specjalne /np. w Dziale Zaopatrzenia, Sekcji BHP/.

VIII - 8. Należy dążyć do opracowania w miarę obiektywnych kryteriów oceny pracowników IUNG, a ewentualna weryfikację kadr rozpocząć od dyrektorów, Kierowników zakładów, a skończyć na pracownikach najmniej zarabiających.

Sprawa opracowania obiektywnych kryteriów oceny pracowników naukowych nie jest zagadnieniem nowym. Na ten temat prace podejmowane były w ostatnim 10-leciu trzykrotnie. Istnieją także w tej sprawie zalecenia i wytyczne. Jednakże działalność naukowa w różnych dyscyplinach stwarza szereg istotnie różniących się okoliczności, które faktycznie uniemożliwiają opracowanie w pełni obiektywnych metod oceny.

Jeżeli nawet można to zrobić w oparciu o wskaźniki ilościowe /np. ilość publikacji, nakład pracy mierzony godzinami/ to jednak nie jest rzeczą prostą uwzględnić łącznie walory jakościowe oraz stopień trudności w poszczególnych dziedzinach badań. To wszystko robi wrażenie oceny dowolnej.

W przyszłości Dyrekcja przewiduje powołanie odpowiedniego zespołu który opracowałby nowe zasady oceny pracowników w Instytucie. Oceny pracowników nie należy mieszać z weryfikacją. Jakkolwiek wyniki oceny potrzebne są do weryfikacji to jednak weryfikacja oznacza zupełnie co innego.

Dokonywanie bieżących ocen w Instytucie potrzebne jest dla sprawliwej polityki płacowej, awansowej dla przyznawania równego rodzaju wyróżnień itp.

Natomiast nie przewiduje się w najbliższym czasie weryfikacji pracowników a jeśli konieczność taka wyniknie to zostaną określone jej cele i kryteria, które podane zostaną do publicznej wiadomości.

VIII - 9. Należy umożliwić drukowanie prac naukowych i innych choćby w nakładach 20-50 egzemplarzy.

Druk pracy w ilości 25-50 egzemplarzy nie stanowi publikacji. Propozycje można rozumieć jako wewnętrzną informację. W takim układzie dyskusyjną jest rzeczą czy taka forma informacji w dobie zalewu różnych innych jest celowa. Należy przy tym zauważyć, że dobre i wartościowe prace naukowe mają zawsze szanse ich opublikowania metodą dużej poligrafii. W chwili obecnej toczy się dyskusja w PAN i na uczelniach wokół nadmiaru wydawnictw upowszechniających prace wyraźnie na miernym bądź wręcz niskim poziomie. W przypadku IUNG, obok "Pamiętnika" istnieją jeszcze różne serie wydawnicze, które zdaniem Dyrekcji stwarzają dogodne warunki do opublikowania wszystkich zasługujących na uwagę wyników badań.

VIII - 10. Należy anulować zakaz opracowywania publikacji naukowych w godzinach pracy.

Nie ma takiego zakazu. Jeśli nawet kiedyś istniał, to nie był on przestrzegany i tym samym uległ przedawnieniu.

VIII - 11. Stworzyć możliwość legalnego wyjścia w godzinach służbowych choćby dla częściowej rekompensaty za pracę poza godzinami pracy lub dyżury w dni świąteczne:

Zagadnienie to reguluje Kodeks Pracy, Regulamin Instytutu oraz w sposób szczegółowy Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20.12.74r. w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielanie zwolnień od pracy.

a/ uregulować w sposób korzystny dla pracowników sprawę odrabiania godzin opuszczonych z powodu wyjścia do lekarza. Wobec niepunktualności lekarzy, ziej organizacji pracy w przychodniach i wiecznych kolejek pracownicy tracą dużo czasu nie z własnej winy.

Pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny dla załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy. Zwolnienia udziela Kie-

rownik Zakładu, gdy zachodzi nieunikniona i należycie uzasadniona potrzeba takiego zwolnienia. Nie może to być jednak masowe i nie wolno takiej okoliczności wykorzystywać dla załatwiania spraw drobnych i takich które można załatwić po godzinach pracy. Za czas zwolnienia o którym mowa wyżej - pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jeżeli odpracował czas zwolnienia. Formę odpracowywania ustala Kierownik Zakładu.

- b/ odstąpić od prowadzenia zeszytów wyjść, gdyż nie zdają one egzaminu. Nie wszyscy się bowiem do nich wpisują. Z zasady najgorszą opinię mają ci, którzy uczciwie dokonują wpisów.

Trudno zrozumieć dlaczego ci, którzy chcą, wpisują do zeszytu uczciwie godziny wyjść, natomiast nie chcą robić tego pozostali. Nie jest prawdą, że w opinii Dyrekcji osoby rzetelnie wpisujące swoje wyjście posiadają najgorszą opinię. Zdaniem Dyrekcji pracuje w Instytucie, niestety spora grupa osób, która korzysta z wyjść mimo, że ich nie rejestruje w nieuzasadnionym nadmiarze. Jest to problem który na dłuższą metę nie może być tolerowany. W takiej sytuacji musi istnieć ewidencja wyjść, która powinna być przez wszystkich rzetelnie przestrzegana i egzekwowana przez Kierownika Zakładu.

- c/ skończyć z oddelegowywaniem pracowników do akcji politycznych i społecznych w godzinach pracy /dotyczy to również członków Dyrekcji IUNG/.

Dyrekcja podziela ten pogląd i winien on dotyczyć wszystkich grup pracowników. Niedopuszczalnym jest także bez oddelegowywania formalnego wychodzenie z Instytutu dla odbywania zebrań lub innych akcji w zakładach obcych.

VIII - 12. Odstąpić od zatrudniania osób na tzw. prace zlecone zatrudniając ich jako pracowników sezonowych, gdyż wtedy korzystać mogą z szeregu praw pracowniczych.

W aktualnie obowiązującym systemie zatrudnienia w Instytucie nie istnieje już pojęcie pracownika sezonowego w rozumieniu dawnych przepisów które dotyczyły w zasadzie rolnictwa. W chwili obecnej pracownika wg dawnej nomenklatury jako sezonowego zatrudnia się na z góry wyznaczony czas i traktuje jako normalnie zatrudnionego. Natomiast tzw. "prace zlecone" są prowadzone w oparciu o umowę o dzieło i opłacane są z bezosobowego funduszu płac. Zmiana systemu zatrudniania takich osób -

pociąga za sobą obciążenie osobowego funduszu płac co w konsekwencji zmniejszyłoby i tak szczupłą pulę tego funduszu, która może być przeznaczona na podwyżki płac. Nieporozumienie wzbudza tu fakt, że w oparciu o taką umowę wypłaca się takie honorarium autorskie, opłaca recenzje i wykonanie innych doraźnych prac. Ogólnie przeważa pogląd, że tzw. prace zlecone z wyjątkiem umów o publikację rozpraw oraz recenzji powinny być zlikwidowane.

VIII - 13. Pracownicy inż.-techniczni domagają się większej satysfakcji z wykonywanej pracy w postaci:

a/ odpowiednich do wkładu pracy zarobków

Wynagrodzenie pracowników inżynieryjno-technicznych ostatniej regulacji, w porównaniu do innych podobnych grup pracowniczych w uspołecznionych zakładach pracy, nie należą do najniższych. Dyrekcja podziela pogląd że powinno w tej grupie pracowników istnieć większe zróżnicowanie płacowe stosownie do zaangażowania i wkładu pracy. Ten element będzie w przyszłości podstawowym kryterium wszelkich awansów w Instytucie.

b/ uczestnictwa w seminariach metodycznych krajowych i zagranicznych

W zasadzie nie robimy w Instytucie specjalnych rozgraniczeń pomiędzy pracownikiem inżynieryjno-technicznym z wyższym wykształceniem a asystentem naukowym, o ile ten pierwszy faktycznie aktywnie uczestniczy w procesie badawczym.

Z tego też powodu są oni także często uczestnikami różnych seminariów naukowych. Sprawa ta na codzień jest w zasadzie rozstrzygana zgodnie z propozycjami autorów tematów oraz kierowników pracowni bądź zakładów naukowych. Można podać sporo przykładów wykonywania przez pracowników inżynieryjno-technicznych prac doktorskich a po obrobie przechodzenia na etat adiunkta.

c/ współautorstwa w publikacjach^{ch} i opracowaniach w przypadku ich aktywnego udziału w realizacji tematu.

Sprawę autorstwa pracy naukowej regulują odpowiednie przepisy oraz ukształtowane dobre prawo zwyczajowe. Są w Instytucie przykłady, że współautorami publikacji naukowych bywają pracownicy inżynieryjno-techniczni.

Przepisy w tej sprawie mówią jednoznacznie że autorem pracy naukowej jest ten kto stworzył dla niej twórczą myśl, opracował schemat i metodę wykonania, dokonał opracowania wyników oraz przedstawił je w formie nadającej się do opublikowania.

Również i w przyszłości taka praktyka, zdaniem Dyrekcji, powinna być przestrzegana.

DYREKTOR

[Signature]