



Niezależny Samorządny
Związek Zawodowy
"Solidarność"
w Uniwersytecie Opolskim

DS. MROWISKO pok. 5
ul. Katowicka 89,
45-061 Opole
e-mail: solidarnosc@uni.opole.pl,
Konto: PKO BP SA O/I Opole
73 1020 3668 0000 5902 0009 8319

Opole, 24 listopada 2025 r.

OKZ/2/2025

KOMISJA ZAKŁADOWA
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
w Uniwersytecie Opolskim
ul. Katowicka 89
45-061 Opole
DS. Morwisko, pok. 5
Opole, 25 listopada 2025 r.

Jego Magnificencja
Prof. dr hab. Jacek Lipok
Rektor Uniwersytetu Opolskiego
w miejscu

Opinia KZ NSZZ „Solidarność” w Uniwersytecie Opolskim do projektu nowego regulaminu
oceny nauczycieli akademickich w UO

Załącznik nr 1

1. Paragraf 5. 1. Proponujemy **włączyć przedstawicieli zakładowych organizacji związkowych do instytutowych komisji ds. okresowej oceny n-li akademickich;**
2. Paragraf 6. 1. Proponujemy **włączyć przedstawicieli zakładowych organizacji związkowych do uczelnianej komisji odwoławczej ds. okresowej oceny n-li akademickich.**

Deklarację o włączeniu przedstawicieli uczelnianych organizacji związkowych do komisji oceniających nauczycieli akademickich złożył Pan prof. Daniel Pietrek, prorektor ds. nauki, podczas spotkania informacyjnego, które odbyło się 4 listopada br. w Sali Plafonowej.

Jednak w przedstawionym do konsultacji projekcie regulaminu zauważamy **brak stosownych zapisów.**

3. Zasada limitowania osiągnięć (§11 ust. 5 załącznika nr 1) w pierwszym dziale (naukowym) jest **dyskryminująca w stosunku do nauczycieli zatrudnionych na stanowiskach naukowo-dydaktycznych i naukowych.** Pracownicy skupiający się na pracy naukowej, poświęcają badaniom szczególnie dużo czasu co powinno być podkreślone w ocenie pracownika. Dodatkowo badania te stanowią, jak zauważono ważny element oceny kategoryzacyjnej naszej uczelni. Zgodnie z §4 pkt 18 Regulaminu Pracy UO (dalej nazywanego regulaminem) pracodawca ma obowiązek nie dopuszczać do stosowania jakichkolwiek form dyskryminacji, natomiast pracownikowi przysługuje prawo do jednakowego i równego traktowania przez pracodawcę z tytułu wypełniania jednakowych obowiązków (§7 pkt 4 regulaminu).

4. Na jakiej podstawie dyrektor instytutu będzie przyznawał dodatkowe punkty oceny w dziale drugim (dydaktyka)? Jeżeli będzie to przydzielane "z głowy" nawet w konsultacji z dziekanem i nie poparte żadną dokumentacją, **punktacja ta będzie podważalna zarówno *in plus* jak i *in minus***. Postulujemy przyznanie wszystkim pracownikom maksymalnej ilości punktów (12) w tej części oceny i wprowadzenie procesu odejmowania punktów w poszczególnych kategoriach na podstawie udokumentowanych przypadków niespełniania konkretnych kryteriów. Dokumentacja taką powinny być podpisane protokoły z przeprowadzonych hospitacji i/lub **podpisane imienne skargi składane przez studentów**.
5. **Postulujemy zniesienie zasady, iż do pozytywnej oceny należy uzyskać minimalną liczbę punktów w każdym obszarze (§11 ust. 9 załącznika nr 1).** W naszej opinii końcowa ocena negatywna powinna być przyznana tylko i wyłącznie w przypadku niespełnienia minimów w dwóch obszarach.

Załącznik nr 5

1. Zgodnie z §15 ust. 1 pkt 1d regulaminu w zakresie obowiązków dydaktycznych, pracownik naukowo-dydaktyczny zobowiązany jest do kształcenia studentów i doktorantów, w tym dyplomowania, konsultacji oraz opieki naukowej nad studentami i studenckimi kołami naukowymi. **W naszej opinii pracownik wykonujący pracę naukową oraz sumiennie wywiązujący się z ww. obowiązków nie ma możliwości uzyskania oceny pozytywnej w dziale drugim (dydaktyka).**
2. W dziale ***działalność organizacyjna*** do grupy A proponujemy włączyć zapis:
„Przewodniczący (prezes) zakładowej organizacji związkowej”.
Natomiast do grupy B:
„Członek komisji zakładowej (lub gremium równorzędnego) zakładowej organizacji związkowej”.
Odpowiednio w załączniku 6 i 7.
3. W naszej ocenie uzyskanie minimum punktacji w obszarze *działalność organizacyjna*, szczególnie dla młodych niesamodzielných pracowników uczelni, przy jednoczesnym wyższym pensum dydaktycznym i ograniczonych możliwościach funkcyjnych i organizacyjnych, jest wręcz niemożliwe.

Załącznik nr 6

1. W sekcji ***dyplomowanie i kształcenie kadry*** proponujemy zwiększenie liczbę przyznawanych punktów za promotorstwo prac dyplomowych w języku polskim do 3 za jedną pracę oraz do 2 za recenzję takiej pracy. Odpowiednio w stosunku do pozostałych grup nauczycieli akademickich.
2. W sekcji ***mobilność studencka i ruch naukowy*** proponujemy zwiększenie liczby punktów za opiekę nad kołem naukowym do 2 za jeden rok. Także za opiekę merytoryczną nad konferencją proponujemy przyznawać nie mniej niż 2 punkty (*vide* - w tym załączniku część osiągnięć wydaje się nie mieć w ogóle przypisanej punktacji)
3. Brak odwołania do §15 ust. 1 pkt 3c regulaminu, w którym pracownik dydaktyczny jest zobowiązany do upubliczniania osiągnięć zawodowych w formie publikacji dydaktycznych. Ta niezgodność powinna być usunięta.

Załącznik nr 8

Katalog przykładowych mocnych i słabych stron pracownika

1. Sam pomysł takiego katalogu wydaje się mocno wątpliwy, ponieważ trudno właściwie i obiektywnie zakwalifikować różnego typu cechy i zachowania pracownika. Ta kategoria obok tzw. „ankiet studenckich” jest zagrożona możliwym największym brakiem obiektywizmu ze strony oceniającego.

Istniejący przykładowy katalog mocnych i słabych stron nasuwa także kilka wątpliwości. Niektóre zapisy są błędne, inne niezrozumiałe a nawet dziwaczne, np.:

„Dbaj o dobre samopoczucie zespołu i zapobiegaj konfliktom poprzez jasne ustalenia”.

Komentarz: „Zespół” w ogóle nie ma samopoczucia, gdyż to pojęcie przywiązane jest do osoby ludzkiej, którą „zespół” przecież nie jest. Vide:

Samopoczucie - «stan psychiczny i fizyczny odczuwany bezpośrednio przez daną osobę», <https://sjp.pwn.pl/slowniki/samopoczucie.html>, dostęp 14 listopada 2025 r.

„Proaktywnie zgłasza usprawnienia i automatyzuje powtarzalne zadania”

Komentarz: Niezrozumiała nowomowa wyjęta najprawdopodobniej z jakiegoś podręcznika HR.

„Ma skłonność do konfliktów i komunikacji pasywno-agresywnej, co psuje współpracę”.

Komentarz: Jak wyżej. Co to jest komunikacja pasywno-agresywna i jak się ją mierzy? Czy tego typu treści nie można podać w normalny, zrozumiały sposób?

„Responsywność majlowa”.

Komentarz: Jak wyżej. Czy chodzi jak najzwyczajniej o nieodpowiadanie na studenckie maile?

„Prowadzi zajęcia z przestarzałymi treściami”.

Komentarz: Chyba błąd gramatyczny. Zajęcia prowadzimy ze studentami. Może lepiej: „Prowadzi zajęcia w oparciu o przestarzałe treści”? Cóż to są jednak owe „przestarzałe treści”? Czy wykładając np. poglądy starożytnych lub średniowiecznych prawników czy filozofów prezentujemy „przestarzałe treści”? Czy może chodzi o tzw. „konsensus naukowy”, wg którego np. do XIX w. jedną z najskuteczniejszych terapii medycznych było upuszczanie choremu krwi? Czy tego typu wymóg nie może stać się formą cenzury służącej do eliminowania treści, które oceniający subiektywnie zakwalifikuje jako „przestarzałe”?

Z szacunkiem

Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” w Uniwersytecie Opolskim:

- | | |
|-------------------------------------|----------------------------|
| 1/ Andrzej Szymański | - Przewodniczący KZ |
| 2/ Renata Kamińska – Wanecka | - Z-ca Przewodniczącego KZ |
| 3/ Andrzej Trzebuniak | - Skarbnik KZ |
| 4/ Magdalena Mucha | - Sekretarz KZ |
| 5/ Bartosz Zarychta | - Członek KZ |