



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, 4 marca 2026 r.

OKZ/2/2026

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

33100.0310.1.2026

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

Magnificencjo,

w toku szeroko zakrojonych konsultacji związkowych Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” w UO zebrała opinie pracowników naszej uczelni zainteresowanych nowym kształtem Regulaminu Wynagradzania Pracowników w Uniwersytecie Opolskim. Spośród otrzymanych uwag przedstawiamy poniżej te, które ujmują najszerzej problematykę proponowanych zmian. Głosy naszych Konsultantów przedstawiamy w takiej formie, w jakiej zostały nam zgłoszone, starając się dokonywać jak najmniejszych zmian redakcyjnych, aby nie wypaczyć intencji danej osoby. Prosimy Jego Magnificencję o ustosunkowanie się do każdej z poniższych uwag, gdyż odzwierciedlają one nadzieje i obawy pracowników Uniwersytetu Opolskiego.

Obszar I

Uwagi oznaczone literami A-I mają charakter dodatków, czasami uściślających. Warto rozważyć ich dodanie lub po prostu zmianę przepisu.

A) § 7 ust. 1 – zdanie jest niezrozumiałe

1. „Wynagrodzenie pracownika może być finansowane, w całości lub w części ze źródeł zewnętrznych, innych niż subwencja i dotacje – objętych odmiennymi regulacjami umownymi w zakresie ich rozliczania od tych określonych w niniejszym regulaminie – są przyznawane i rozliczane z uwzględnieniem tych zasad”

„Wynagrodzenie ... – są przyznawane i rozliczane...”

Tu powinno być przebudowane (albo zmiana na „jest ... i jest rozliczane”, albo zmiana podmiotu na „środki/zasady”). Chyba, że czegoś w tym przepisie nie zrozumiałem.

B) § 21 – literówka:

„który stanowi w załącznik nr 11” → powinno być „stanowiący załącznik nr 11” / „który stanowi załącznik nr 11”.

C) § 12 ust. 4 – przypis: jest „16 lipca 2022 r.” przy zarządzeniu nr 69/2022, a w innych miejscach przewija się „16 września 2022 r.” To może być tylko literówka w dacie przypisu, ale warto spójnie zweryfikować.

D) obecnie – § 18 ust. 4

„Podstawą wypłaty wynagrodzenia i dodatku (...) jest pisemne polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych (...)”

Proponujemy nowy przepis, aby nie doszło do sytuacji, że ktoś pracuje nadliczbowo, mimo że nie ma polecenia i nie należy się prawo do wynagrodzenia – § 18 ust. 7 (nowy)

7. Brak formalnego polecenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych nie pozbawia pracownika prawa do wynagrodzenia za tę pracę, jeżeli była ona wykonywana za wiedzą lub w interesie pracodawcy.

E) Aktualnie dodatek zadaniowy praktycznie wyłącza naliczenie nadgodzin obecnie – § 18 ust. 5

„Realizacja przez pracownika zadań za które otrzymuje świadczenia, o których mowa w Rozdziale VII niniejszego Regulaminu lub dodatek zadaniowy nie stanowi podstawy do wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.”

Nowe brzmienie – § 18 ust. 5

5. Przyznanie dodatku zadaniowego lub świadczeń, o których mowa w Rozdziale VII niniejszego Regulaminu, nie wyłącza prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w przypadku przekroczenia obowiązujących norm czasu pracy.

F) Tutaj podobnie, obecnie – § 22 ust. 7

„Realizacja (...) powinna odbywać się w ramach obowiązującego go czasu pracy. Oddelegowanie do projektu nie stanowi podstawy wnioskowania o pracę w godzinach nadliczbowych.”

nowy przepis – § 22 ust. 9 (nowy)

9. W przypadku gdy realizacja zadań projektowych prowadzi do przekroczenia obowiązujących norm czasu pracy, pracownikowi przysługują uprawnienia wynikające z przepisów Kodeksu pracy, w tym prawo do rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych.

G) Brak kryteriów przyznawania nagrody: obecnie – § 15

„Rektor i kanclerz mogą przyznać jednorazowo nagrodę (...)”

nowy przepis – § 15 ust. 3 (nowy)

3. Przy przyznawaniu nagród i jednorazowych świadczeń uwzględnia się w szczególności zakres obowiązków pracownika, jakość i efektywność pracy, stopień realizacji powierzonych zadań oraz zaangażowanie w wykonywanie obowiązków.

H) Prawo do informacji o wynagrodzeniu. Obecnie brak.

nowy przepis – § 6a (nowy)

§ 6a Pracownik ma prawo do informacji o przysługujących mu składnikach wynagrodzenia oraz zasadach ich przyznawania, na zasadach określonych w przepisach prawa pracy.

I) W związku z proponowanymi zmianami zmieniałoby się zarządzenie Rektora:

Przy obecnych punktach np.:

– po § 6 dodaje się § 6a;

- w § 15 ust. 3 nadaje się nowe brzmienie;
- w § 18 dodaje się ust. 7;
- w § 18 ust. 5 nadaje się nowe brzmienie;
- w § 22 dodaje się ust. 9."

Obszar II

Uwaga Konsultanta: „Proponuję ująć w załączniku 4 do Regulaminu wynagradzania (Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych pracowników administracyjnych, inżynierijno-technicznych, działalności wydawniczej i obsługi) w punkcie 10 dodatkowo "redaktora". Stworzyłoby to - analogicznie do stanowiska "specjalisty" - ścieżkę rozwoju i awansu dla pracownika. Podobnie jak są specjalista i starszy specjalista byłiby redaktor i starszy redaktor."

Obszar III

W załączniku 14 do regulaminu wynagradzania w par. 2 znajduje się katalog przesłanek, po których spełnieniu pracownik z grupy NNA może otrzymać nagrodę. W punkcie 1 czytamy, że jedną z nich jest: „1) podnoszenie z własnej inicjatywy kompetencji i kwalifikacji związanych z wykonywaną w Uczelni pracą, m.in. poprzez ukończenie studiów, studiów podyplomowych, kursów i szkoleń specjalistycznych, uzyskanie uprawnień poświadczonych certyfikatami itp.,”

Taki warunek wydaje się dyskryminować osoby pracujące na stanowiskach np. portierów czy też placowych lub pań sprzątających, gdyż w ich przypadku trudno mówić o podnoszeniu kompetencji poprzez studia podyplomowe, kursy i szkolenia specjalistyczne, gdyż takich po prostu nie ma. Co więcej, pracownicy administracji i obsługi obawiają się, że NIGDY nie będą mogli wypełnić kryteriów otrzymania nagrody właśnie z powyższych względów.

Pojawia się także pytanie, czy jeśli np. portier legitymuje się dyplomem ukończenia studiów wyższych, niewymaganych w jego pracy, to może z tego tytułu liczyć na nagrodę, jako że „podniósł swoje kompetencje i kwalifikacje”? Np. studia z zakresu języków obcych wydają się być niewątpliwie przydatne do kontaktu ze studentami zagranicznymi. Kurs samoobrony także może być przydatny w pracy portiera w domu studenckim, szczególnie w porze nocnej (*vide*: przypadki zabójstw pracowników uczelni w Polsce w ostatnich latach).

Z szacunkiem

Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” Uniwersytetu Opolskiego:

- | | |
|-------------------------------------|----------------------------|
| 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 |