

Opole, 30.04.2025 r.

33100.030.1.2025

Pani dr Barbara Dawidowska-Marynowicz

Prezes

Związku Nauczycielstwa Polskiego w UO

Pan dr hab. Andrzej Szymański, prof. UO

Przewodniczący

KZ NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” w UO

Szanowni Państwo,

dziękujemy za przesłane uwagi i wątpliwości dotyczące projektu zmian w Regulaminie pracy Uniwersytetu Opolskiego.

W odniesieniu do uwag ZNP:

Ad.1. W § 13 ust. 2 W przypadku nauczycieli akademickich pojęcie „poza godzinami pracy” jest doprecyzowane w nawiasie „po zakończeniu świadczenia pracy”.

Ad. 2. § 14a ust. 1 dotyczy (tak jak cały Regulamin pracy UO) wyłącznie pracowników, nie obowiązuje firm zewnętrznych ani studentów.

Ad. 3. § 19 ust. 4 – zapis trzykrotności pensum dla pracownika dydaktycznego tj. 1080 godz. jest możliwy do wykonania zgodnie z przepisami BHP i Kodeksu pracy, ponieważ zgodnie z przepisami prawa łączna liczba godzin do przepracowania np. w roku 2025 to 1992 godziny pracy.

Ad. 4. Propozycja zapisu § 24 ust. 4. Pracownicy niewykonujący pracy w systemach czasu pracy równoważnym lub zadaniowym wykonują pracę w podstawowym systemie czasu pracy.

Ad. 5. Nieuzasadnione jest dopisanie tylko w jednym miejscu, w § 24 ust. 8 zwrotu ”pod warunkiem nienaruszania warunków pracy zgodnie z przepisami BHP i Kodeksu pracy”, ponieważ zapisy Regulaminu pracy i ich stosowanie muszą i są w całości zgodne z przepisami BHP i Kodeksu pracy.

Ad. 6. Propozycja zapisu § 25 ust. 2. Dzień pracy trwa od 7:30 do 15:30 z zastrzeżeniem § 26 oraz § 30 ust. 5.

Ad. 7. Nie ma niezgodności pomiędzy § 37a ust. 5 a §§ 56 i 57, ponieważ w §§ 56 i 57 nie ma mowy o urlopie na żądanie, a o którym jest mowa w § 37a.

Ad. 8. W UO nie obowiązuje elektroniczny system potwierdzania obecności w pracy, o czym jest mowa w § 40 pkt 2.

W odniesieniu do uwag NSZZ „Solidarność”:

Poniżej proponujemy doprecyzowanie zapisów, zgodnie z przesłanymi sugestiami:

§ 21

1. Zajęcia dydaktyczne obowiązujące w Uniwersytecie Opolskim prowadzone są w formie:

- 1) wykładów,
- 2) ćwiczeń,
- 3) warsztatów i projektów,
- 4) konwersatoriów,
- 5) seminariów i proseminariów,
- 6) laboratoriów,
- 7) lektoratów języków obcych oraz zajęć praktycznej nauki języka obcego,
- 8) zajęć z wychowania fizycznego i zajęć rehabilitacyjnych,
- 9) szkoleń,
- 10) zajęć praktycznych.

2. Szczegółowy podział form zajęć dydaktycznych prowadzonych w Uniwersytecie Opolskim oraz liczebność grup studenckich na zajęciach dydaktycznych określi Rektor w drodze zarządzenia.

§ 14a:

1. Spożywanie i wnoszenie alkoholu na teren Uniwersytetu Opolskiego, jak też przebywanie pracownika na terenie Uniwersytetu Opolskiego w stanie po spożyciu alkoholu są zabronione.
2. W razie podejrzenia naruszenia obowiązku trzeźwości, kierownik jednostki organizacyjnej nie dopuszcza pracownika do pracy lub odsuwa od jej wykonywania i natychmiast powiadamia o tym fakcie Rektora.
3. Na żądanie kierownika jednostki organizacyjnej lub pracownika badanie stanu trzeźwości przeprowadza uprawniony organ (w szczególności Policja). W razie potwierdzenia stanu nietrzeźwości, koszty badania ponosi pracownik.
4. Przepisy ust. 1–3 stosuje się odpowiednio do stanu odurzenia innymi środkami i substancjami zakazanymi.

§ 15

2. Zakres obowiązków nauczyciela akademickiego ustala właściwy kierownik jednostki organizacyjnej. W przypadku instytutów obowiązki dydaktyczne ustala

się w porozumieniu z dziekanami, a w przypadku jednostek ogólnouczeniowych – z prorektorem właściwym ds. kształcenia.

§ 17

8. Na równi z wykonaniem godzin dydaktycznych traktuje się godziny, które nie zostały faktycznie zrealizowane z powodu odwołania zajęć przez Rektora. Godziny te będą wliczane do pensum dydaktycznego i tym samym będą uwzględniane przy ustalaniu liczby wykonanych godzin ponadwymiarowych.

§ 37a

5. Urlop na żądanie – pracownikowi przysługuje nie więcej niż 4 dni urlopu wypoczynkowego w każdym roku kalendarzowym, na jego żądanie i w terminie przez niego wskazanym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy, jednak nie później niż do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy przez pracownika według obowiązującego go rozkładu czasu pracy. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu kierownikowi jednostki organizacyjnej oraz w Biurze Spraw Pracowniczych – telefonicznie, w formie dokumentowej lub osobiście.

W odniesieniu do pytania dotyczącego § 35:

Zgodnie z art. 163 §1 Kodeksu pracy, pracodawca ma obowiązek ustalenia planu urlopów wypoczynkowych, uwzględniając wnioski pracowników oraz konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Plan ten powinien obejmować cały przysługujący pracownikowi urlop wypoczynkowy w danym roku kalendarzowym.

Rozplanowanie urlopu na cały rok jest istotne z następujących powodów:

- obowiązek prawny – Art. 161 Kodeksu pracy zobowiązuje pracodawcę do udzielenia urlopu wypoczynkowego w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo. Plan urlopów jest narzędziem do realizacji tego obowiązku;
- unikanie zaległości urlopowych – planowanie z wyprzedzeniem pozwala na bieżąco udzielać urlopu, co zapobiega jego kumulowaniu i naruszaniu przepisów;
- zapewnienie ciągłości pracy – znajomość terminów urlopów pozwala na sprawne zorganizowanie pracy i zastępstw;
- zabezpieczenie na wypadek kontroli PIP – brak planu lub jego nierealizowanie może zostać uznane przez Państwową Inspekcję Pracy za naruszenie przepisów;
- lepsze zarządzanie personelem i czasem pracy – plan ułatwia organizację i pozwala pracownikom odpowiednio zaplanować czas wolny;
- ułatwienie planowania dla pracowników – jasno określony plan urlopów na cały rok daje pracownikom możliwość wcześniejszego zaplanowania wypoczynku i życia prywatnego.

Wyjątki od planowania urlopów:

- urlop na żądanie (art. 167² KP) – Plan urlopów nie obejmuje urlopu na żądanie. Pracownik ma prawo do 4 dni takiego urlopu w roku kalendarzowym, który może wykorzystać w nagłych sytuacjach, zgłaszając to najpóźniej w dniu rozpoczęcia nieobecności. Urlop ten nie jest planowany z góry;
- urlop w okresie wypowiedzenia (art. 167¹ §2 KP) – Plan nie obejmuje także urlopu wypoczynkowego udzielanego jednostronnie przez pracodawcę w okresie wypowiedzenia umowy. Ma on na celu umożliwienie pracodawcy rozliczenia przysługującego urlopu przed ustaniem stosunku pracy;

- zgodnie z 163 § 1¹ za zgodą OZ, ale jesteśmy zbyt dużym pracodawcą, aby każdy urlop wypoczynkowy z pracownikiem ustalać indywidualnie – spowoduje to spiętrzenia urlopu.

W odniesieniu do § 9 ust. 1 pkt 15 – obowiązkowe szkolenia są planowane w tym zakresie. Wprowadzenie proponowanego zapisu powodowałoby, iż pracownik, który nie weźmie udziału w szkoleniach byłby zwolniony ze stosowania zabezpieczeń. Działanie takie byłoby działaniem na niekorzyść dobra zakładu pracy.

W odniesieniu do § 10 pkt 10 – zadaniem kierowników jednostek organizacyjnych jest albo udostępnienie pracownikom służbowego sprzętu do przechowywania danych służbowych, albo udzielenie zgody na przechowywanie i przetwarzanie tych danych na urządzeniach prywatnych.

W odniesieniu do § 17 ust. 3 pkt 5 – jeżeli nauczyciel akademicki jedzie na konferencję, to albo przekłada zajęcia dydaktyczne na inny termin, albo – jeśli to nie jest możliwe – jest wyznaczane zastępstwo.

W odniesieniu do uwag dotyczących § 18 ust. 11 – proponowane zapisy nie są przedmiotem zmiany Regulaminu pracy UO.

W odniesieniu do pytania dotyczącego § 26 ust. 1 – odpowiedź brzmi: tak, soboty i niedziele wchodzą w 5 dni pracy.

Z wyrazami szacunku

prof. dr hab. Jacek Lipok
Rektor UO