



OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY INICJATYWA PRACOWNICZA

UL. KOŚCIELNA 4/1A
60-538 POZNAŃ

WWW.OZZIP.PL
KONTAKT@OZZIP.PL

KRS: 0000215247
NIP: 7792238665

Komisja Międzyzakładowa Ogólnopolskiego Związku
Zawodowego **INICJATYWA PRACOWNICZA**
przy Uniwersytecie Komisji Edukacji Narodowej i Nowej Erze
e-mail: inicjatywa.up@gmail.com

Kraków, 13 maja 2026

Dr hab. Wojciech Bąk, prof. UKEN
p.o. Rektora
Uniwersytetu Komisji Edukacji Narodowej
w Krakowie

Stanowisko KM OZZ „Inicjatywa Pracownicza” do projektu zmian Regulaminu wynagradzania – pismo R.103.2.2026 z dnia 21.04.2026 r.

Szanowny Panie Rektorze,

w odpowiedzi na pismo R.103.2.2026 z dnia 21 kwietnia 2026 r. wraz z projektem zmian Regulaminu wynagradzania z 9 listopada 2020 r. przedstawiamy stanowisko KM OZZ „Inicjatywa Pracownicza”.

1. **Kierunek zmian oceniamy jako zasadniczo właściwy:** uporządkowanie podstaw prawnych oraz rozdzielenie **premií regulaminowej (do 20%)** i mechanizmu **podwyższenia premii (do 30%)** w odrębnym §23a.
2. **Nie możemy jednak zaakceptować projektu w obecnym brzmieniu,** ponieważ pomimo tej architektury pozostawia on kluczowe ryzyka uznaniowości, a ponadto nie odnosi się do części naszych postulatów z opinii z 7.03.2026 r. (brak wdrożenia i brak informacji „dlaczego nie”).

I. §23a – podwyższenie premii: konieczne doprecyzowania

A. Kryterium „terminowego i rzetelnego wykonywania zadań” jako przesłanka podwyższenia premii jest nieadekwatne – terminowość i rzetelność stanowią standard wykonywania obowiązków pracowniczych. W takiej postaci zapis jest nieprecyzyjny i podatny na arbitralne oceny. Wnosimy o zmianę tej przesłanki na kryterium mierzalne (zadanie dodatkowe / zastępstwo / mierzalny efekt, opisany we wniosku).

UNIwersYTET
KOMISJI EDUKACJI NARODOWEJ
W KRAKOWIE

Złożono osobiście dnia **13 MAJ 2026**

Podpis osoby przyjmującej

B. **Brakuje załącznika – wzoru wniosku o podwyższenie premii (Załącznik nr 14)**, który przedstawiliśmy w opinii z 7.03.2026 r. i który miał być elementem zabezpieczającym przejrzystość oraz weryfikowalność. Bez jednolitego formularza (w tym pola „w zakresie/poza zakresem” oraz potwierdzenia DSP) procedura §23a pozostaje uznaniowa i będzie stosowana niejednolicie.

Wnosimy o dopisanie w §23a ust. 2 zdania:

„Wniosek o podwyższenie premii regulaminowej składa się na formularzu stanowiącym Załącznik nr 14 do niniejszego Regulaminu.”

C. **Termin 3 dni roboczych** na złożenie wniosku przez przełożonego jest nadmiernie rygorystyczny i w praktyce może skutkować utratą możliwości podwyższenia z przyczyn niezależnych od pracownika. Wnosimy o wydłużenie terminu albo o dopisanie zasady, że pracownik nie ponosi negatywnych skutków opóźnień organizacyjnych leżących po stronie pracodawcy.

D. **Komisja „rektorska”**: w projekcie brak minimalnych standardów jej działania (quorum, protokołowanie, zasady wyłączenia w razie konfliktu interesów, transparentny tryb rozstrzygnięcia). Wnosimy o dopisanie choćby minimalnego standardu kolegalności i protokołowania – bez tego mechanizm podwyższania premii pozostanie w praktyce nieweryfikowalny.

II. §16 ust. 8 – dodatek zadaniowy: nie zgadzamy się na obniżenie standardu kontroli (patrz zalecenia PIP)

W projekcie usuwa się z regulaminu wymóg wskazywania czasu/nakładu pracy na zadanie. W naszej ocenie jest to nieprawidłowa reakcja na ustalenia PIP: jeżeli PIP wskazała brak tej informacji w formularzu, właściwym rozwiązaniem jest **uzupełnienie formularza**, a nie obniżanie standardu regulaminu.

Co kluczowe: w **Wystąpieniu pokontrolnym Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 16.02.2026 r.** (znak pisma **KR-0244.53.29.2025.1**, nr rej. **070244-53-K029-Ws01/2025**) PIP wprost zobowiązała pracodawcę do zapewnienia, aby wszystkie decyzje dotyczące przyznania dodatku zadaniowego spełniały warunki regulaminu – **w tym zawierały określenie maksymalnego czasu pracy poświęconego na realizację obowiązków lub zadań**. W tej sytuacji usuwanie tej przesłanki z regulaminu (zamiast uzupełnienia formularza) stanowi obejście celu zaleceń pokontrolnych i obniża standard kontroli nadużyć.

Wnosimy o utrzymanie w regulaminie obowiązku wskazania maksymalnego wymiaru czasu (lub równoważnego miernika nakładu pracy) oraz o wprowadzenie tej rubryki do formularza – jako elementu kontroli nadużyć. W tym celu wnosimy o uzupełnienie §16 ust. 8 przez dodanie po wyrazach „...charakteru pracy lub warunków jej wykonywania” sformułowania:

„... a w przypadku przyznania dodatku za zadania – również maksymalnego wymiaru czasu przeznaczonego na wykonanie zadania (zadań).”

III. Brak odniesienia do postulatów z opinii KM OZZ IP z 7.03.2026 r. – żądamy stanowiska „przyjęto/nie przyjęto + uzasadnienie”

Projekt nie zawiera wdrożenia ani uzasadnienia pominięcia istotnej części postulatów przedstawionych w opinii KM OZZ „Inicjatywa Pracownicza” z 7.03.2026 r. (brak informacji,

czy postulaty odrzucono, a jeśli tak – z jakich przyczyn). W związku z tym wnosimy o przedstawienie przez pracodawcę jednoznacznego stanowiska do każdego z poniższych punktów w formule: „**przyjęto / nie przyjęto – krótkie uzasadnienie**”:

1. **§16 ust. 2** – doprecyzowanie, że limit 80% dotyczy wysokości dodatku w **skali miesiąca** (zgodnie z sygnałem PIP, i dla jednoznaczności stosowania przepisu).
2. **§16 ust. 9** – doprecyzowanie zasad kumulacji dodatków oraz wprowadzenie **limitu łącznego** (łączne dodatki zadaniowe nie przekraczają określonego poziomu – w naszej propozycji 80%).
3. **§16 – czasowość dodatku zadaniowego** – wprowadzenie zasady, że dodatek zadaniowy przyznaje się na okres **nie dłuższy niż 6 miesięcy**, a przedłużenie wymaga odrębnego wniosku/ponownej oceny.
4. **§17** – zawieszenie dodatku zadaniowego w razie dłuższej usprawiedliwionej nieobecności (w naszej propozycji: powyżej 1 miesiąca), jako rozwiązanie spójne z celowością dodatku oraz zasadami gospodarowania środkami publicznymi.
5. **§18** – doprecyzowanie przesłanek i ograniczenie uznaniowości dodatku uzupełniającego, w tym rozważenie **zmniejszenia maksymalnego poziomu** (w naszej propozycji: 100% lub 150% zamiast 200%).
6. **§23 – wskaźnik premiowy** – doprecyzowanie, co w praktyce oznacza „wskaźnik premiowy” oraz tryb jego ogłaszania i stosowania (w naszej opinii wprost wskazywaliśmy potrzebę jednoznacznego doprecyzowania).
7. **§10 ust. 4 pkt 3** – doprecyzowanie, że „podwyższona premia regulaminowa” jest przyznawana **na zasadach §23a** (spójność systemowa po wprowadzeniu §23a).
8. **§23a – brak odesłania do wzoru wniosku / brak Załącznika nr 14** – w naszej opinii przedstawiliśmy wzór formularza i odesłanie do niego jako element niezbędny do weryfikowalności i jednolitości praktyki; w projekcie brak odpowiednika.
9. **§23a – limit podwyższenia** (w naszej propozycji: maks. 150% kwoty wynikającej ze wskaźnika premiowego) – brak w projekcie.
10. **§23a – przesłanki negatywne wyłączające podwyższenie** (kara porządkowa / prawomocna negatywna ocena) – brak w projekcie.
11. **§23a – rola Kwestora / mechanizm kontroli finansowej** w procesie zatwierdzania – w naszej propozycji wskazywaliśmy ten element, w projekcie brak jednoznacznego uregulowania.
12. **§23a – tryb odwoławczy** (odwołanie pracownika, terminy i obowiązek uzasadnienia) – w projekcie przyjęto odmienny model; wnosimy o wskazanie, dlaczego nie uwzględniono naszego postulatu w tym zakresie.

Wskazujemy, że brak odniesienia się do powyższych punktów uniemożliwia rzetelne zakończenie konsultacji i ocenę, czy rozwiązania faktycznie realizują cel kontroli PIP, tj. zapewnienie przejrzystości i ograniczenie uznaniowości w obszarze wynagradzania.

Konkluzja

Deklarujemy gotowość do dalszych uzgodnień i szybkiego zamknięcia prac, jednak warunkiem akceptacji projektu jest co najmniej:

1. korekta przesłanki „rzetelności/terminowości” jako podstawy podwyższenia premii,
2. wprowadzenie Załącznika nr 14 (wzoru wniosku) wraz z odesłaniem w §23a,
3. urealnienie terminu na wnioski lub zabezpieczenie pracownika przed skutkami opóźnień,
4. dopisanie minimalnych standardów pracy komisji (kolegialność i protokół),

5. utrzymanie standardu kontroli przy dodatku zadaniowym (czas/nakład pracy + formularz) – zgodnie z wnioskiem pokontrolnym PIP z 16.02.2026 r.,
6. odniesienie się do pominiętych postulatów z opinii 7.03.2026 r. z krótkim uzasadnieniem.

Mając to na uwadze, ponownie apelujemy do JM Rektora o powołanie zespołu zadaniowego do opracowania nowych zasad przyznawania dodatków zadaniowych w UKEN, co zostało zadeklarowane podczas posiedzenia Senatu w dniu 27 maja br. W naszej ocenie jest to najlepsza droga do wypracowania kompleksowych rozwiązań zgodnych z zaleceniami PIP oraz akceptowalnych dla wszystkich stron dialogu społecznego.

Za KM OZZ „Inicjatywa Pracownicza” przy UKEN i NE

Z poważaniem



Dr hab. Piotr Trojański, prof. UKEM
Przewodniczący

Załącznik: Załącznik nr 14 – wzór wniosku o podwyższenie premii regulaminowej

Załącznik nr 14 – Wzór wniosku o podwyższenie premii regulaminowej (okres: [miesiąc/rok])

A. Dane pracownika

Imię i nazwisko: []

Jednostka organizacyjna: []

Stanowisko / grupa stanowisk: []

Wymiar etatu: []

B. Uzasadnienie wniosku o podwyższenie premii regulaminowej

Uzasadnienie powinno wskazywać konkretnie, za co i o ile premia powinna zostać podwyższona, z wyszczególnieniem, czy dotyczy to zadań wykonywanych w zakresie przydzielonego zakresu czynności pracownika czy też poza nim, **oraz z podaniem miernika/rezultatu wykonania zadania (zadań).**

[]

C. Potwierdzenie charakteru zadań (DSP)

Kierownik Działu Spraw Pracowniczych lub wskazana przez niego osoba potwierdza charakter zadań wskazanych we wniosku jako podstawa do wnioskowania o podwyższenie premii:

a) mieszczą się w zakresie przydziału czynności pracownika

b) wykraczają poza przydział czynności pracownika

D. Podpisy i adnotacje

Podpis osoby wnioskującej (bezpośredni przełożony): [] Data: []

Adnotacje Komisji ds. premii (zatwierdzono / zwrócono do uzupełnienia / niezatwierdzono): []

Data: []