

NIEZALEŻNY SAMORZĄD
„SOLIDARNOŚĆ”
KOMISJA UCZELNIANA
w Uniwersytecie Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie
30-084 Kraków, ul. Podchorążych 2
tel. 12 662 61 16, fax 12 637 22 43
NIP: 6772478845

Kraków, 14 kwietnia 2026 r.

Szanowny Pan

dr hab. Wojciech Bąk, prof. UKEN

p.o. Rektor UKEN

dotyczy: odpowiedzi na pismo P.0046.12.2026

Komisja Uczelniana NSZZ „Solidarność” w Uniwersytecie Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie zdecydowanie odrzuca przedstawioną przez Pracodawcę propozycję zmian w Regulaminie wynagradzania pracowników Uniwersytetu Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie z 9 listopada 2020 r., uznając **proponowane zapisy za próbę demontażu sprawnie funkcjonującego systemu premiowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.**

Przedstawione przez Pracodawcę **zmiany** przede wszystkim **diametralnie zmieniają charakter premii regulaminowej, są szkodliwe i uderzają w sytuację materialną pracowników – mogą bowiem skutkować pozbawieniem pracowników należnych premii i w rezultacie obniżeniem ich wynagrodzeń nawet o 20 procent!**

Proponowane zmiany mają charakter chaotyczny, nie zostały przemyślane ani dopracowane, o czym szerzej poniżej w uzasadnieniu do opinii NSZZ „Solidarność”. Przedstawione zapisy nie uwzględniają aspektów praktycznych związanych z funkcjonowaniem uczelni: **choćby wprowadzenie konieczności comiesięcznego przygotowania wniosków dla blisko 500 pracowników przez ich przełożonych jest działaniem nieprzemyślanym!** Nadmierna biurokratyzacja, uznaniowość w ustalaniu ostatecznych wysokości premii pracowników, rozmycie kompetencji i odpowiedzialności w połączeniu z nieczytelną procedurą odwoławczą to najpoważniejsze zarzuty do przedstawionych przez Pracodawcę rozwiązań.

Ponadto Pracodawca w proponowanym rozwiązaniu **całkowicie pominął kwestię możliwości składania przez przełożonych wniosków o premię powyżej ustalonego wskaźnika, przewidzianego w punkcie IV ust. 6 obecnie obowiązującego „Regulaminu premiowania”.**

UNIwersYTET
KOMISJI EDUKACJI NARODOWEJ
W KRAKOWIE

Wpłynęło dnia 15 KWI 2026
Podpis osoby przyjmującej

W praktyce zatem nowe zapisy przewidują lub dopuszczają liczne sytuacje, w których pracownik nie otrzyma premii regulaminowej lub otrzyma ją w obniżonej wysokości, natomiast całkowicie **pominięto możliwość przyznania mu jakiegokolwiek premii powyżej ustalonego wskaźnika.**

Proste rozwiązania są często najlepsze. W związku z powyższym – także w oparciu o oczekiwania sformułowane przez Państwową Inspekcję Pracy na spotkaniu ze związkami zawodowymi w związku z kontrolą dotyczącą m.in. kwestii funkcjonowania „Regulaminu premiowania” – Komisja Uczelniana NSZZ „Solidarność” w UKEN wnioskuje o włączenie obecnego „Regulaminu premiowania” do „Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie” z 9 listopada 2020 r. jako kolejnego załącznika do tego dokumentu.

Równocześnie Komisja Uczelniana NSZZ „Solidarność” w Uniwersytecie Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie zachęca Pracodawcę do podjęcia rzeczywistego dialogu na rzecz dokonania ewentualnych zmian w systemie premiowania w duchu troski o sytuację materialną pracowników oraz efektywności i przejrzystości systemu.

Przedstawione przez Pracodawcę 27 lutego 2026 r. zmiany niestety tych ważnych dla pracowników przesłanek nie zawierają, stąd zostały negatywnie zaopiniowane przez Komisję Uczelnianą NSZZ „Solidarność” w Uniwersytecie Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie.

W załączeniu Komisja Uczelniana NSZZ „Solidarność” w Uniwersytecie Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie przedstawia szczegółowe uwagi do przedstawionego projektu.

Uzasadnienie:

I. Propozycje pracodawcy:

- 1) Uchylenie § 16 ust. 8 w brzmieniu „Decyzja o przyznaniu dodatku zadaniowego zawiera informację na temat okresu obowiązywania przyznanego dodatku, zakresu*

zwiększonych obowiązków lub zadań albo charakteru pracy lub warunków jej wykonywania oraz maksymalnego wymiaru czasu pracy poświęconego na realizację obowiązków lub zadań.”

Opinia NSZZ „Solidarność” – brak zgody

Propozycja nie ma żadnych przesłanek merytorycznych. Wylimitowanie formalnej podstawy podejmowania decyzji w kwestii przyznania dodatku zadaniowego spowoduje nie tylko niejasności zarówno w sposobie jego przyznawania (celowości, czasu, warunków wykonywania, itd.), ale i potencjalnie uniemożliwi weryfikację przez pracodawcę wykonywanych w ramach dodatku zadań.

- 2) *Zmiana zapisu § 23 ust. 3 z „Wysokość funduszu premiowego ustala Rektor. Wskaźnik premiowy na dany miesiąc jest ogłaszany na tablicy ogłoszeń znajdującej się przy Dziale Spraw Pracowniczych” na „Wskaźnik premiowy na dany miesiąc jest ogłaszany comiesięcznym Komunikatem Rektora”*

Opinia NSZZ „Solidarność” – akceptacja propozycji

Zmiana ma charakter kosmetyczny.

- 3) *Usunięcie § 23 ust. 5 w brzmieniu: „Szczegółowe zasady przyznawania premii i jej wypłacania określone są w odrębnych przepisach zamieszczonych w Regulaminie przyznawania premii dla pracowników Uniwersytetu Pedagogicznego im. KEN w Krakowie niebędących nauczycielami akademickimi.*

Opinia NSZZ „Solidarność” – akceptacja propozycji pod warunkiem, że implementacja zapisów zawartych m.in. Regulaminie premiowania wprowadzonym Zarządzeniem Rektora Akademii Pedagogicznej im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie z 15 października 1999 r. do Regulaminu wynagradzania pracowników UKEN nie będzie powodowała pogorszenia sytuacji tej grupy pracowników. Najkorzystniejsze i możliwe do szybkiego wdrożenia rozwiązanie zaproponowano poniżej w punkcie 12.

- 4) *Dodanie § 23 ust. 6 w brzmieniu: „Premia ma charakter motywacyjny i jest uzależniona od szczególnego zaangażowania pracownika w wykonywanie powierzonych zadań*

w danym miesiącu. Przyznawanie premii oraz ustalenie jej wysokości warunkowane jest wzorowym wykonywaniem zadań wynikających z przydzielonego zakresu czynności oraz uzależnione jest w szczególności od wykonywania zadań w ramach otrzymanego polecenia służbowego z uwzględnieniem ich ilości oraz rodzaju.”

Opinia NSZZ „Solidarność” – zdecydowany sprzeciw

Proponowany przez Pracodawcę zapis całkowicie zmienia charakter premii (nazwanej wszakże w tytule paragrafu „premią regulaminową”), która obecnie w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego stanowi stały element składowy pensji pracowników niebędących nauczycielami akademickimi i która **tylko w ściśle określonych warunkach** może na wniosek bezpośredniego przełożonego lub w związku z nieobecnością w pracy spowodowaną chorobą zostać obniżona lub odebrana.

Premia regulaminowa jest przyznawana zgodnie z obowiązującym pkt IV. Ust. 1 „Regulaminu premiowania” za wyniki osiągnięte przez pracownika, jego zdyscyplinowania i od oceny efektów pracy.

Proponowane zapisy są bardzo nieprecyzyjne i mogą stanowić pole do nieuzasadnionego nieprzyznawania premii lub odbierania pracownikom należnej im części składowej uposażenia. Z zapisu nie wynika, co pracodawca rozumie pod pojęciem „szczególnego zaangażowania pracownika w wykonywanie powierzonych zadań”: Czy mają to być działania ponad zaplanowane do wykonania? Czy też uwzględniane będą tylko prace wykraczające poza podstawowy zakres obowiązków? Jak Pracodawca i przełożony ma mierzyć ten wskaźnik? Czy pracodawca zamierza wprowadzić jakieś narzędzia w kwestii dokonywania oceny zaangażowania pracownika? Ten istotny brak wyjaśnienia daje pole niestety do dowolności w ocenie jakości wykonywania pracy i będzie z pewnością powodem licznych sporów i konfliktów, stwarzając także przestrzeń do krzywdzących pracowników praktyk. W świetle nowych zapisów pracownik, który wykonuje codzienną pracę bez specjalnych fajerwerków będzie pozbawiony prawa do premii regulaminowej. Czy taka jest wola Pracodawcy?

Proponowany zapis – podobnie jak i inne dotyczące par. 23 – wprowadza m.in. zwiększoną i niczym nieuzasadnioną biurokrację – bowiem – choć nie zostało to precyzyjnie opisane, nowe rozwiązanie będzie wymuszało na bezpośrednich przełożonych szczegółowe dokumentowanie powierzonych określonym pracownikom

zadań, ich opisywanie i uzasadnianie. Będzie to dodatkowe obciążenie czasowe dla przełożonych.

Warto zwrócić także uwagę, że dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi premia w wysokości 20% stanowi element wynagrodzenia i jako taki była ona przedstawiana w trakcie rekrutacji. Jej istnienie uzasadniało niższe wynagrodzenie zasadnicze pracowników, którzy zdecydowali się na podjęcie pracy na uczelni. Wprowadzenie nowych rozwiązań wprowadza element uznaniowości, który bez wątpienia niekorzystnie odbije się na sytuacji pracowników, którzy niespodziewanie mogą stracić 20% zarobków.

- 5) *Dodanie § 23 ust. 7 w brzmieniu: „Podstawę naliczania premii dla pracowników stanowi wynagrodzenie zasadnicze, obliczone według stawki zaszerogowania w miesiącu, za który premia jest naliczana. Premia jest wypłacana z dołu w terminie wypłaty wynagrodzenia za kolejny miesiąc.”*

Opinia NSZZ „Solidarność”: akceptacja propozycji

- 6) *Dodanie § 23 ust. 8 w brzmieniu: „Premia ulega proporcjonalnemu pomniejszeniu za okres niezdolności pracownika z powodu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczeń społecznych obliczanych w sposób właściwy dla zasiłku chorobowego.”*

Opinia NSZZ „Solidarność”: akceptacja propozycji z modyfikacjami

Należałoby wprowadzić w przypadku krótkotrwałych niezdolności do pracy, np. poniżej 7 dni, możliwość występowania przełożonego o przyznanie premii w związku z oceną jakości pracy pracownika w pozostałych dniach miesiąca rozliczeniowego, w których był obecny w pracy.

Równocześnie NSZZ „Solidarność” zwraca uwagę, że w przypadku obniżenia lub niewypłacenia premii pracownikowi z powodu jego niezdolności do pracy wskutek choroby, niewykorzystane środki z tego tytułu powinny zasilić przede wszystkim fundusz premiowy danej jednostki organizacyjnej. Środki te powinny być przede wszystkim przeznaczone na przyznanie premii powyżej ustalonego wskaźnika dla

pracowników, którzy w tym okresie przejęli dodatkowe obowiązki lub wykonywali czynności za nieobecną osobę.

- 7) *Dodanie § 23 ust. 9 w brzmieniu: „Premia w danym miesiącu nie przysługuje pracownikowi, na którego pracodawca nałożył karę porządkową, określoną w art. 108 Kodeksu pracy.*

Opinia NSZZ „Solidarność”: akceptacja propozycji po uwzględnieniu zaproponowanej modyfikacji

NSZZ „Solidarność” zwraca jednak uwagę, że niezależnie od nałożonej kary porządkowej pracownik może w danym okresie rozliczeniowym wykazywać się szczególnym zaangażowaniem w powierzone zadania. W takim przypadku NSZZ „Solidarność” proponuje wprowadzenie możliwości wystąpienia z wnioskiem o premię przez bezpośredniego przełożonego.

- 8) *Dodanie § 23 ust. 10 w brzmieniu: „Premia nie przysługuje pracownikowi za okres, za który otrzymał negatywną ocenę pracowniczą”.*

Opinia NSZZ „Solidarność”: zdecydowanie negatywna

Biorąc pod uwagę częstotliwość dokonywania oceny pracowniczej (średnio raz na dwa lata, a niejednokrotnie rzadziej) oznaczałoby to pozbawienie pracownika prawa do premii, niezależnie od rzeczywistych jego bieżących osiągnięć i zaangażowania w powierzone zadania. Wprowadzony zapis działałby demotywująco na pracownika.

- 9) *Dodanie § 23 ust. 11 w brzmieniu: „Wniosek o przyznanie premii należy złożyć w Dziale Spraw Pracowniczych w nieprzekraczalnym terminie do 5 dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który przyznawana jest premia”.*

Opinia NSZZ „Solidarność”: zdecydowanie negatywna

Biorąc pod uwagę liczbę wniosków i różne zdarzenia losowe uniemożliwiające przełożonemu przygotowanie wniosku należy ten termin wydłużyć minimum do 7 dni, uwzględniając konieczność przygotowania przez przełożonych konieczności przygotowania wniosków dla wszystkich pracowników. Należy tu jednak także uwzględnić możliwości Działu Spraw Pracowniczych, który przy tak rozbudowanej

procedurze i lawinowym wzroście liczby składanych wniosków musi mieć szansę na ich opracowanie i przygotowanie do wypłaty.

10) *Dodatknie § 23 ust. 12 w brzmieniu: „Wnioski premiowe składane są przez bezpośredniego przełożonego pracownika, zatwierdzane przez Komisję ds. premii, a także przez Kwestora Uczelni. Ostateczna akceptacja wysokości premii pracownika należy do Rektora / Kanclerza zgodnie z kompetencjami.*

Opinia NSZZ „Solidarność”: zdecydowanie negatywna

Proponowany zapis świadczy o braku zrozumienia Pracodawcy dla struktury i warunków pracy pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. W związku z tym warto przypomnieć, że jest to grupa blisko 500 osób, zatrudnionych w poszczególnych jednostkach administracyjnych. Czy pracodawca zdaje sobie sprawę, że wprowadzenie tego zapisu będzie wymagało **comiesięcznego przygotowania przez bezpośrednich przełożonych 500 wniosków** – przy założeniu, że rzeczywistym zamiarem wprowadzenia zmian przez pracodawcę nie jest chęć pozbawienia pracowników niebędących nauczycielami akademickimi premii regulaminowych. **By tak się nie stało i pracownicy zachowali obecny poziom wynagrodzeń każdy przełożony będzie musiał co miesiąc przygotowywać od kilku do kilkudziesięciu wniosków – na tyle rozbudowanych, by komisja ds. premii nie miała wątpliwości odnośnie ich zasadności i pracownikom te premie przyznała.** Czy pracodawca przeanalizował, ile czas zajmie kierownikom przygotowanie takich wniosków i czy oszacował koszty związane z poświęceniem przez przełożonych czasu na przygotowanie ww. wniosków? Jeśli tak, to NSZZ „Solidarność” wnioskuje o udostępnienie tych danych.

Jak pracodawca wyobraża sobie organizację pracy komisji ds. premii, która co miesiąc będzie musiała rozpoznać i podjąć decyzję w sprawie około 500 wniosków? Czy pracodawca przeanalizował czas potrzebny do przeprowadzenia tej procedury? Jeśli tak, to NSZZ „Solidarność” wnosi o udostępnienie tych danych.

Na jakiej podstawie Kanclerz i Rektor będą ostatecznie akceptować wysokość premii? Czy będzie to odbywało się na podstawie ponownej analizy kilkuset wniosków?

11) Dodanie § 23 ust. 13 w brzmieniu „Pracownik, który nie zgadza się z decyzją premiovą może złożyć pisemne odwołanie do swego bezpośredniego przełożonego w terminie 5 dni roboczych. Bezpośredni przełożony przedkłada w ciągu 5 dni roboczych odwołanie pracownika od decyzji premiovej do Komisji ds. premii. Komisja w terminie 10 dni roboczych większością głosów podejmuje decyzję i przekazuje do wiadomości” zainteresowanego pracownika, którego sprawa dotyczy, kierownika przekazującego wniosek odwoławczy oraz do Działu Spraw Pracowniczych. W przypadku uznania odwołania, premia jest korygowana w następnym miesiącu rozliczeniowym”

Opinia NSZZ „Solidarność”: zdecydowanie negatywna

Zapis jest kuriozalny. Wprowadza bowiem pojęcie „decyzji premiovej”, które nigdzie nie występuje w Regulaminie i nie precyzuje, co należy przez nie rozumieć – wniosek przełożonego? Decyzję komisji? Akceptację Rektora / Kanclerza? Brak informacji, kto, w jakich terminach i w jaki sposób poinformuje zainteresowanego pracownika o „decyzji premiovej”. Zapis nie precyzuje od którego momentu liczony jest czas pracownika na złożenie odwołania do bezpośredniego przełożonego.

Niejasny jest powód składania odwołania przez pracownika do bezpośredniego przełożonego a nie bezpośrednio do komisji, która ocenia wniosek przełożonego w sprawie przyznania premii lub do akceptującego i mającego ostateczny głos Kanclerza lub Rektora.. Wydaje się, że rola przełożonego w trybie odwoławczym jest zbędna, tym bardziej, iż wysokość premii ujęta w jego wniosku jeśli została zmieniona, to na skutek decyzji komisji, rektora lub kanclerza. Ten krok wydaje się niepotrzebny.

Opisana tu procedura zmienia zasady opisane w proponowanym § 23 ust. 12, który ostateczną akceptację wysokości premii oddaje w ręce rektora / kanclerza. W przypadku odwołania – ostateczna decyzja pozostawałaby w mocy komisji ds. premii.

Całą procedurą wydaje się bardzo skomplikowana i czasochłonna. W przypadku wątpliwości procedura przyznania premii zajmie kilkadziesiąt dni, w trakcie których pracownik będzie pozbawiony należnej mu części uposażenia.

12) Dodanie § par 48 w brzmieniu „Traci moc zarządzenie nr R-24/00 Rektora Akademii Pedagogicznej im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie z dnia 15 października 1999 r. w sprawie premiowania pracowników Uczelni niebędących nauczycielami akademickimi.

Opinia NSZZ „Solidarność”: pozytywna po włączeniu tekstu Regulaminu premiowania do treści Regulaminu wynagradzania jako kolejnego załącznika. Fragmenty „Regulaminu premiowania”, które Pracodawca zgodnie z przedłożoną propozycją zamierza implementować do obecnego „Regulaminu wynagradzania” nie wyczerpują wszystkich mechanizmów premiowych, które do tej pory obowiązywały na uczelni. Rezygnacja z nich odbędzie się z bardzo dużym uszczerbkiem dla pracowników Uniwersytetu Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie.

Za Komisję Uczelnianą NSZZ „S”

PRZEWODNICZĄCY
Komisji Uczelnianej NSZZ „Solidarność”
w Uniwersytecie Komisji Edukacji Narodowej
w Krakowie

Jan Władysław Fróg