

**Prof. dr hab. inż. Arkadiusz Mężyk**  
**kandydat na Rektora Politechniki Śląskiej**  
**Odpowiedzi na pytania NSZZ „Solidarność” (zał. 2)**

1. *W 2011r. przedłożony został ministrowi właściwemu ds. szkolnictwa wyższego projekt Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy (PUZP) dla pracowników szkolnictwa wyższego i negocjowany ze związkami zawodowymi. Jaki jest Pana pogląd na ideę wprowadzenia w uczelniach publicznych PUZP. W jakiej perspektywie czasowej winien być wprowadzony do realizacji.*

Rozumiem obawy pracowników o stabilność zatrudnienia oraz rolę związków zawodowych polegającą na ochronie praw pracowniczych. Zdaję sobie sprawę z istniejących w wielu uczelniach i często nie mających uzasadnienia dysproporcji płacowych. Moje hasło wyborcze brzmi „Uczelnia przyjazna i prestiżowa. Stawiam na ludzi. Stawiam na rozwój”. Politykę kadrową będę zatem kształtował w sposób zapewniający szybki rozwój Uczelni przy pełnym poszanowaniu całej społeczności akademickiej i zapewnieniu stabilności zatrudnienia. Zapewniam, że nie traktuję Uczelni jako korporacji nastawionej na zysk finansowy. Jestem jednak przekonany, że całej społeczności akademickiej zależy, aby o swym miejscu pracy mogli wypowiadać się z uzasadnioną dumą, aby Uczelnia nasza była postrzegana przez otoczenie społeczno-gospodarcze oraz środowiska naukowe w kraju i zagranicą jako centrum kształtowania myśli naukowo-technicznej. Do osiągnięcia takiego stanu niezbędne jest wprowadzenie szeregu proponowanych przeze mnie działań projakościowych, ale również zapewnienie trzech ścieżek rozwoju kariery zawodowej. Ta możliwość, w porozumieniu z kierownikami jednostek podstawowych, da szansę znaleźć pracownikom najwłaściwszą dla siebie i Uczelni drogę. Szczególnego znaczenia nabiera tu ścieżka dydaktyczna. Jednak pracownik zatrudniony na etacie dydaktycznym powinien posiadać wysokie oceny wśród studentów, rozwijać się w kierunku uatrakcyjniania form kształcenia, aktywnie uczestniczyć w promocji wewnątrz i na zewnątrz Uczelni. Uważam, że każdemu pracownikowi należy dać szansę wykazywać się i przyczyniać do rozwoju Uczelni.

Reasumując, będę popierał konstruktywny Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy, nie zawierający zapisów utrudniających rozwój Uczelni w rozumieniu przedstawionym powyżej.

2. *Jakie należy podjąć działania na szczeblu ministerstwa, aby zmniejszyć liczbę przepisów, zarządzeń itp., które w istotny sposób krępują działalność dydaktyczną i naukową, a w wielu przypadkach podwyższają koszty tej działalności.*

Zgadzam się, że obowiązujące przepisy w zakresie kształcenia, w szczególności wynikające z systemu Krajowych Ram Kwalifikacji, są nadmiernie biurokratyzowane i w zbędny sposób absorbują nauczycieli akademickich, zabierając czas, który mogliby bezpośrednio poświęcić studentom, na przygotowanie do zajęć lub rozwijanie kariery naukowej. Obiecujące informacje płyną ostatnio z Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, które planuje znaczne uproszczenie formalności związanych z realizacją procesu dydaktycznego. Zamierzam samodzielnie oraz wykorzystując głos naszych przedstawicieli w różnych gremiach włączyć się w merytoryczną dyskusję nad przygotowywaną nowelizacją

ustawy Prawo o Szkolnictwie Wyższym. Jednak nie czekając na te regulacje podejmę jak najszybciej niezbędne kroki w celu maksymalnego uproszczenia procedur, nie wprowadzając jednocześnie zagrożeń w przypadku oceny instytucjonalnej oraz kierunków studiów przez PKA.

Zgadzam się także, że obowiązujące przepisy w zakresie prowadzenia badań i transferu technologii znacznie krępują jednostki naukowe i pracowników. Wielokrotnie, kierując projektami z różnych źródeł, spotkałem się z tym problemem. Tu również podejmę stosowne działania wspierające. Podobnie, jak powyżej, na naszej Uczelni zamierzam przeprowadzić szerokie konsultacje z pracownikami i dziekanami na temat zakresu odbiurokratyzowania Uczelni. Deklaruję gotowość jak największego uproszczenia i przyspieszenia procedur administracyjnych. Chcę to osiągnąć przede wszystkim poprzez skrócenie ścieżki procedowania prac naukowo-badawczych we współpracy z przemysłem, rozbudowę i doskonalenie obsługi prawnej oraz przyspieszenie procesu podejmowania decyzji. Zamierzam przekazać większe uprawnienia kierownikom projektów oraz udzielić wsparcia w przygotowywaniu wniosków projektowych i rozliczaniu projektów. Ponadto zamierzam skrócić obieg dokumentów.

*3. Występowanie na zewnątrz i prezentowanie stanowiska uczelni przez Rektora - rozróżnianie między własną opinią, a stanowiskiem uczelni, wyrażonym przez jej statutowe organy i organizacje.*

Uważam, że rektor w każdym miejscu i czasie reprezentuje nie siebie, lecz uczelnię. Powinien być zawsze godnym i przekonującym wyrazicielem opinii wynikającej z prowadzonej przez siebie polityki oraz ustaleń przyjętych przez Senat – zarówno litery, jak i ducha podjętych na uczelni ustaleń. Nie wyobrażam sobie sytuacji, aby stanowisko rektora było rozbieżne ze stanowiskiem Senatu Uczelni.

*4. Kreowanie i przestrzeganie zasady współżycia społecznego w uczelni. Sposób prac Senatu. Stosunek do głosów krytycznych.*

Swój program wyborczy zatytułowałem „Uczelnia przyjazna i prestiżowa. Stawiam na ludzi. Stawiam na rozwój”. Jednym z moich priorytetów jest zapewnienie przyjaznej atmosfery kształcenia i pracy. Sukces Uczelni możliwy jest wyłącznie w przypadku istotnego zacieśnienia więzi całej społeczności akademickiej, jej utożsamiania się z Uczelnią. Chciałbym przyczynić się do wykształcenia szeroko rozumianego i w pełni uzasadnionego patriotyzmu uczelnianego. Będę dążył do tego, aby studenci i pracownicy mówili o swojej Uczelni z dumą. Zamierzam wraz prorektorami naszym postępowaniem oraz stylem zarządzania Uczelnią dać przykład wzorowej współpracy. Będę wsłuchiwał się w głos wszystkich grup pracowników i studentów oraz organizacji działających przy Uczelni. Każdy konstruktywny pomysł rzetelnie przeanalizuję. Zamierzam także rozwijać współpracę międzywydziałową oraz oferować studentom aktywne włączanie się w działalność naukową i organizacyjną.

Dużą nadzieję pokładam we współpracy z Senatem. Jestem w pełni otwarty na każdą merytoryczną dyskusję. Krytykę wyrażoną w trosce o dobro Uczelni będę przyjmował z szacunkiem i poszukiwał najlepszych rozwiązań.

*5. Uczelnia od dłuższego czasu uzyskuje dodatni wynik finansowy. Czy wobec tego możliwym jest:*

- powrót do mniejszego pensum dydaktycznego,*
- zmniejszenie liczby studentów w grupach dydaktycznych,*
- przywrócenie zasad rozliczania prac dyplomowych magisterskich,*
- zmniejszenie liczby studentów na jednego pracownika prowadzącego prace*

- dyplomowe inżynierskie kończące studia I stopnia (obecnie wynosi minimum 10),*
- podniesienie stawek za godziny ponadwymiarowe.*
- podniesienie przeliczników godzin za zajęcia dydaktyczne realizowane w soboty i niedziele.*

Dotatni wynik Uczelni zamierzam wykorzystać do budowy jej prestiżu w zakresie badań naukowych i kształcenia oraz rozwoju kariery pracowników. Planuję uelastyczenie rozliczania pensum. Zamierzam w nim w godny sposób uwzględnić opiekę nad studentami oraz prowadzenie prac dyplomowych, kierowanie dużymi projektami oraz działalność na rzecz rozwoju i promocji Uczelni. Zamierzam podnieść rangę projektu inżynierskiego i ograniczyć do 6 liczbę studentów na jednego opiekuna. Ponadto zwiększę liczbę godzin przeznaczonych na pracę dyplomową. Zaproponuję wprowadzenie przelicznika 1,5 dla zajęć dydaktycznych prowadzonych w soboty i niedziele oraz 1,2 dla zajęć prowadzonych w języku angielskim. Deklaruję obniżenie minimalnej liczby oraz przywrócenie maksymalnej liczby studentów w grupach dydaktycznych.

#### *6. Realizacja regulacji płacowych:*

- dla wszystkich pracowników zatrudnionych w uczelni.*
- utrzymywanie ustawowych relacji 1(1,25): : (1,25):2:3 między średnimi wynagrodzeniami.*
- grup pracowników podczas całej kadencji władz uczelni.*
- jawność nagród wszystkich pracowników uczelni.*

Będę się starał w porozumieniu z całą społecznością akademicką i związkami zawodowymi wprowadzać takie zasady aby ustawowe relacje pomiędzy średnimi wynagrodzeniami poszczególnych grup pracowniczych były utrzymywane. Swoje propozycje poprzedzę analizą istniejącego stanu i możliwościami sfinansowania regulacji płac. Niestety dotacja podstawowa Uczelni w kolejnych latach zmniejszała się.

Nagrody dla nauczycieli akademickich są rozpatrywane między innymi przez rady jednostek w sposób jawny. Dla pozostałych pracowników jednostek wielkość funduszu nagród i kompetencje decyzyjne w tym zakresie są dokładnie określone. Nagroda powiększa przychody pracownika. Ujawnianie przychodów jest możliwe tylko w przypadkach przewidzianych przez prawo.

#### *7. Struktura organizacyjna Uczelni w kontekście interdyscyplinarności w badaniach i nauczaniu. Udział administracji w pozyskiwaniu środków zewnętrznych zapewniających rozwój.*

W swoim programie zadeklarowałem, że rozwinę możliwości współpracy międzywydziałowej w zakresie interdyscyplinarnych zespołów badawczych, skupionych na realizacji kompleksowych zadań, wykraczających często poza kompetencje jednej jednostki wewnętrznej. Będę wspierał uzasadnione tworzenie nowych interdyscyplinarnych centrów naukowo-badawczych. Wdrożę system wykorzystania infrastruktury badawczej pomiędzy poszczególnymi jednostkami wewnętrznymi, uwzględniający koszty bieżącego utrzymania tej infrastruktury. Zakończona w 2015 roku perspektywa projektów europejskich zaowocowała rozbudową infrastruktury badawczej i zakupami unikatowej, nieraz nawet w skali międzynarodowej, aparatury naukowo-badawczej. Kluczowym problemem jest obecnie należyte wykorzystanie pomieszczeń i sprzętu, niejednokrotnie obwarowanych licznymi ograniczeniami wynikającymi z warunków konkursów i poszczególnych programów. Centra naukowo-badawcze powinny także zawiązywać wewnątrzuczelniane konsorcja do zakupu szczególnie cennej aparatury, przyczyniając się tym samym do optymalnego wykorzystania infrastruktury badawczej w skali Uczelni. Dzięki konsolidacji potencjału naukowego oraz

szerszemu dostępowi do infrastruktury badawczej możliwe będzie ubieganie się o prestiżowe projekty oraz przyspieszenie rozwoju kariery naukowej i wzrost przychodów Uczelni.

Będę wspierał rozwój kompetencji pracowników administracyjnych i premiował udzieloną przez nich pomoc w opracowywaniu wniosków i realizację oraz rozliczanie projektów.

*8. Zadania Uczelni wobec realizacji potrzeb regionalnych i krajowych w badaniach i kształceniu. Rozzeznanie w potrzebach i problemach regionu.*

W swoim programie współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym poświęciłem szczególne miejsce. Wydzieliłem cały pion prorektora dotyczący tej kwestii, którym kierowanie zamierzam powierzyć osobie bardzo dobrze do tego przygotowanej, o dużym doświadczeniu i już ugruntowanej współpracy z tym środowiskiem. Będę na bieżąco rozpoznawał problemy i oczekiwania tegoż otoczenia oraz angażował je jak najszerszej w działalność Uczelni. Pozyskam partnerów strategicznych Uczelni ze sfery gospodarczej, wspierających działalność badawczo-rozwojową i dydaktyczną. Będę rozwijał i wspierał działalność Stowarzyszenia Wychowanków Politechniki Śląskiej oraz Rady Społecznej Uczelni. Utworzę Uczelnianą Radę Absolwentów. Zainicjuję prestiżowe wydarzenia gospodarcze na terenie Uczelni. Zaproponuję utworzenie, we współpracy z władzami miast oraz otoczeniem społeczno-gospodarczym, Śląskiego Centrum Nauki w celu promocji społeczeństwu osiągnięć pracowników i studentów. Będę dążył do budowy wizerunku Uczelni jako marki śląskiej.

Zgodnie z deklaracjami wyrażonymi w moim programie, rozwinę partnerską współpracę Uczelni z przemysłem w zakresie realizacji badań przemysłowych i prac rozwojowych, która jest istotnym czynnikiem rozwoju zarówno ośrodków naukowych, jak i jednostek przemysłowych, funkcjonujących w nowoczesnej gospodarce opartej na wiedzy. Wspólna realizacja projektów o charakterze użytkowym, których wyniki mogą znaleźć zastosowanie w przemyśle, stymuluje naukowców do ukierunkowania działań w stronę najbardziej pożądanej przez otoczenie gospodarcze tematyki badawczej, a także zapewnia dodatkowe środki finansowe i rozwój zaplecza laboratoryjno-badawczego. Ponadto problemy zgłaszane z przemysłu mogą inspirować nowe kierunki działalności naukowo-badawczej, w szczególności tematy prac magisterskich i doktorskich. Przemysł natomiast, dzięki takiej współpracy, uzyskuje dostęp do najnowszej wiedzy z danej dziedziny techniki.

*9. Zarządzanie finansami w odniesieniu do Wydziałów i Jednostek Pozawydziałowych, kryteria określenia (oceny) potrzeb finansowych Wydziałów i Jednostek Pozawydziałowych oraz reakcja na ich trudności finansowe. Realizacja rozliczeń międzywydziałowych.*

W programie zadeklarowałem, iż zmodyfikuję dotychczas stosowany algorytm podziału dotacji wewnątrz Uczelni w uzgodnieniu z kierownikami wszystkich jednostek podstawowych. Konieczne jest z jednej strony zachowanie dotychczasowego poziomu finansowania, gdyż jest to niezbędne do zapewnienia stabilności funkcjonowania wszystkich jednostek podstawowych. Z drugiej natomiast strony niezbędne jest wprowadzenie składnika dotacji związanego z oddziaływaniem aktywności jednostki na zwiększanie udziału Politechniki Śląskiej w podziale dotacji państwowej. Ta druga część dotacji jednostki podstawowej odnosić się będzie do ministerialnego algorytmu podziału środków. W wielu

uczelniach, które odnotowują zwiększenie dotacji państwowej, podział wewnętrzny realizowany jest wg schematu ministerialnego. Zamiast dzielenia spadającej dotacji dydaktycznej, aktywnie sięgniemy po zwiększenie dotacji bazowej poprzez mechanizmy projakościowe oraz zwiększenie dorobku naukowego, liczby projektów i prestiżu Politechniki Śląskiej.

#### *10. Wewnętrzne utrudnienia biurokratyczne w zakresie działalności naukowej i dydaktycznej.*

Zamierzam przeprowadzić szerokie konsultacje z pracownikami i dziekanami na temat zakresu odbiurokratyzowania Uczelni. Deklaruję gotowość jak największego uproszczenia i przyspieszenia procedur administracyjnych. Chcę to osiągnąć przede wszystkim poprzez skrócenie ścieżki procedowania prac naukowo-badawczych we współpracy z przemysłem, rozbudowę i doskonalenie obsługi prawnej oraz przyspieszenie procesu podejmowania decyzji. Zamierzam przekazać większe uprawnienia kierownikom projektów oraz udzielić wsparcia w przygotowywaniu wniosków projektowych i rozliczaniu projektów. Ponadto zamierzam skrócić obieg dokumentów.

Obowiązujące przepisy w zakresie kształcenia, w szczególności wynikające z systemu Krajowych Ram Kwalifikacji, są nadmiernie zbiurokratyzowane i w zbędny sposób absorbują nauczycieli akademickich, zabierając czas, który mogliby bezpośrednio poświęcić studentom, na przygotowanie do zajęć lub rozwijanie kariery naukowej. Obiecujące informacje płyną ostatnio z Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, które planuje znaczne uproszczenie formalności związanych z realizacją procesu dydaktycznego. Jednak nie czekając na te regulacje podejmę jak najszybciej niezbędne kroki w celu maksymalnego uproszczenia procedur, nie wprowadzając jednocześnie zagrożenia w przypadku oceny instytucjonalnej oraz kierunków studiów przez PKA.

#### *11. Zatrudnianie w uczelni nauczycieli akademickich na okresy krótszy niż rok oraz na czas określony oraz cykliczność przedłużania zatrudnienia.*

Istotnym punktem mojego programu wyborczego jest stabilność zatrudnienia pracowników Uczelni. Rozumiem przez to zatrudnianie pracowników, w porozumieniu z kierownikami jednostek, na najdłuższy okres wynikający z przepisów nadrzędnych oraz źródła finansowania (dotyczy zatrudniania z projektów oraz zatrudniania w celu zastępstwa pracowników urlopowanych). Naturalnie dopuszczam zatrudnienie na czas określony w przypadku pierwszego zatrudnienia, w celu weryfikacji kompetencji pracownika do pracy na określonym stanowisku. Odebranie kierownikom jednostek podstawowych takiego prawa znacząco utrudniłoby realizację działań projakościowych.

#### *12. Uprawnienia zatrudnionego ponad cztery lata. pracownika naukowo - dydaktycznego do samodzielnego prowadzenia nauczania oraz wszelkich prac i projektów badawczych (Europejska Karta Naukowca).*

Uważam, że wszelkie zajęcia dydaktyczne, w tym wykłady, pracownik naukowo-dydaktyczny może prowadzić samodzielnie respektując postanowienia rad jednostek, a także regulacje prawne. Prace n-b i projekty może prowadzić każdy pracownik, który je pozyskał,

jak również do którego zwrócono się o ich realizację.

*13. Stosunek do obowiązującego modelu awansu naukowego i dydaktycznego (wymagania a możliwości realizacji).*

Uruchomię trzy ścieżki kariery zawodowej – dydaktyczną, naukowo-dydaktyczną i naukową. Zatrudnienie na etatach dydaktycznych, a tym samym realizacja zwiększonego pensum dydaktycznego umożliwi jego redukcję dla osób szczególnie aktywnych naukowo. Maksymalna liczba etatów dydaktycznych będzie stanowiła pewien procent liczby wszystkich etatów w danej jednostce podstawowej. Planuję, aby na etatach dydaktycznych zatrudniane były osoby o dużym dorobku dydaktycznym, wysoko oceniane przez studentów, aktywne we wprowadzaniu nowoczesnych form i metod kształcenia oraz pozyskiwaniu środków na działalność dydaktyczną, a także angażujące się w aktywną promocję np. we współpracy ze szkołami ponadpodstawowymi. Taki program działania jest w obecnych warunkach jak najbardziej możliwy do realizacji.

*14. Czy wprowadzona zostanie zasada, że kryteria oceny okresowej pracowników i liczba wymaganych punktów będą ustalane z kilkuletnim wyprzedzeniem - np. po zakończeniu poprzedniej oceny?*

Pracownik powinien znać kryteria i zasady oceny na początku okresu, za który jest oceniany. W związku z tym proponując zmieniony arkusz oceny pozostawię pracownikowi wybór pomiędzy obecnym, a nowym arkuszem oceny.

Ustalanie minimalnej liczby wymaganych punktów powinno być odniesione do wartości przyjętej podczas poprzedniej oceny i pozostawać w kompetencji Rad Wydziałów, jednak należy także uwzględnić zmiany w punktowaniu osiągnięć przez Ministerstwo.

*15. Waga dydaktyki w działalności uczelni oraz ocenie okresowej nauczycieli akademickich.*

Jednym z filarów, na których powinien opierać się prestiż naszej Uczelni jest jakość kształcenia. Podnoszeniu jakości w dydaktyce będzie służyło przywrócenie dydaktycznej ścieżki rozwoju kariery. Ponadto w swym programie przewiduję pakiet działań prowadzących do podniesienia jakości procesu dydaktycznego. Zamierzam zmodyfikować obowiązujący obecnie arkusz oceny okresowej. Chcę uwzględnić w nim w wyważony sposób wszystkie aspekty pracy na Uczelni, w tym aktywność naukową, dydaktyczną oraz organizacyjną. Zmiany te są szczególnie istotne w związku z deklarowanym wprowadzeniem trzeciej dydaktycznej ścieżki kariery. Nowe zasady oceny okresowej będą istotnym elementem pakietu działań projakościowych prowadzących do budowy prestiżu Uczelni w zakresie kształcenia i badań naukowych.

*16. Udział przedstawicieli związków zawodowych w komisjach odwoławczych do spraw oceny okresowej pracowników.*

Taki udział będzie służył rozwojowi dobrych relacji w społeczności akademickiej i pozwoli podejmować decyzje przy uwzględnieniu wszystkich czynników.

17. *Dostosowanie zapisów statutu uczelni do interpretacji prawnych zawartych w piśmie DSW.ZNU.6031.48.2016 Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 18 lutego 2016r. oraz wynikających ze zmian w Kodeksie Pracy.*

Zaproponuję senatowi Uczelni zmiany w statucie do zawartych w piśmie interpretacji prawnych oraz zmian w Kodeksie Pracy.

18. *Informowanie związków zawodowych o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim, pracownikiem nie będącym nauczycielem akademickim, niezależnie od formy zatrudnienia.*

Udzielanie takiej informacji związkom zawodowym jest możliwe, w ramach dobrej współpracy ze związkami zawodowymi i wspólnej dbałości o dobro Uczelni oraz pracowników.

19. *Jakie podejmowane będą działania mające na celu niedopuszczenie do spadku liczby studiujących?*

W moim programie stawiam na ludzi i stawiam na rozwój. To oznacza, że wykorzystam wszystkie możliwości aby zahamować spadek liczby studiujących. Wszystkie elementy programu są ze sobą ściśle powiązane i służą temu celowi. Chciałbym w tym miejscu przywołać zawarte w moim programie pakiety działań prowadzące do podniesienia atrakcyjności studiów i zwiększenia naboru. Są to:

#### **Promocja uczelni:**

1. Reklamy i promocja z wykorzystaniem nowoczesnych form przekazu
2. Reklama prasowa w opiniotwórczych mediach, w tym kreujących pozycję Uczelni w rankingach
3. Udział w targach edukacyjnych w kraju i za granicą
4. Opublikowanie materiałów promocyjnych w językach obcych
5. Zwiększenie intensywności promowania znaczących osiągnięć pracowników i studentów w mediach lokalnych i ogólnopolskich
6. Wspieranie pracowników w organizowaniu konferencji i spotkań na terenie Uczelni
7. Zintensyfikowanie współpracy z władzami samorządowymi w zakresie promocji Uczelni
8. Utworzenie centrum informacji i doradztwa kandydatom na studia
9. Zwiększenie udziału Samorządu Studenckiego i Samorządu Doktorantów w organizacji imprez kulturalnych, naukowych i sportowych oraz w działaniach promocyjnych
10. Aktywna promocja oferty dydaktycznej w szkołach ponadgimnazjalnych
11. Weryfikacja księgi identyfikacji wizualnej oraz konsekwentne promowanie wizerunku Uczelni

#### **Podniesienie jakości kształcenia:**

1. Zaangażowanie przemysłu w rozszerzenie i uatrakcyjnienie programów kształcenia

2. Wprowadzenie większej liczby kierunków studiów i specjalności realizowanych we współpracy z przemysłem, w szczególności kierunków o profilu praktycznym i studiów dualnych
3. Zwiększenie naboru poprzez uelastyczenie liczby przyjmowanych kandydatów na studia I, II i III stopnia
4. Zwiększenie oferty studiów podyplomowych i kursów specjalistycznych, przygotowywanych we współpracy z interesariuszami zewnętrznymi
5. Upowszechnienie nowoczesnych form kształcenia, w szczególności zdalnej edukacji, kształcenia zorientowanego problemowo i projektowo
6. Traktowanie Samorządu Studenckiego jako realnego partnera w procesie zarządzania Uczelnią w obszarze kształcenia i spraw studenckich
7. Większe angażowanie studentów w działalność naukową oraz realizację projektów badawczo-rozwojowych
8. Aktywne działania promocyjne i edukacyjne wśród młodzieży szkół ponadpodstawowych
9. Zwiększenie oferty egzaminów certyfikowanych i doskonalenie kształcenia języków obcych
10. Uruchomienie indywidualnych studiów międzyobszarowych dla wybitnych studentów stanowiących załączek wysoko kwalifikowanej kadry naukowo-dydaktycznej
11. Wprowadzenie możliwości wyboru lektoratu z języka obcego
12. Zwiększenie liczby lektoratów języków obcych i dodatkowych kursów językowych
13. Utworzenie centrum studenckiej aktywności naukowej

**Pakiet działań skierowanych do studentów:**

1. Utworzenie funduszu stypendialnego na potrzeby rekrutowania na Uczelnię wybitnych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych
2. Otoczenie szczególną opieką studentów wybitnych
3. Zwiększenie wymiany międzynarodowej studentów poprzez rozwój nauczania w języku angielskim i uczestnictwo w programach międzynarodowych
4. Zwiększenie liczby kursów i szkoleń zakończonych certyfikatami, zwiększających atrakcyjność absolwentów na rynku pracy
5. Poprawa warunków mieszkania w akademikach i atrakcyjności bazy socjalnej osiedla studenckiego
6. Zwiększenie dofinansowania Samorządu Studenckiego i Samorządu Doktorantów, w tym działalności wiodących kół naukowych, uczestniczących w prestiżowych konkursach krajowych i międzynarodowych
7. Wdrażanie nowoczesnych form kształcenia oraz wykorzystanie tematów wynikających z realizowanych projektów oraz proponowanych przez otoczenie społeczno-gospodarcze
8. Wsparcie organizacyjne w aplikowaniu o zewnętrzne finansowanie projektów dydaktycznych



9. Tworzenie korzystnych warunków motywujących studentów do działalności badawczo-rozwojowej oraz społecznej w Uczelni
10. Zwiększenie funduszu stypendialnego za wyniki w nauce
11. Wspieranie studenckiego ruchu naukowego, kulturalnego i sportowego
12. Rozszerzenie i zwiększenie atrakcyjności oferty Centrum Kultury Studenckiej „Mrowisko”
13. Konsultacje Regulaminu Studiów w Politechnice Śląskiej z udziałem Samorządu Studenckiego

20. *W jakim zakresie i formie widzi Pan współpracę ze związkami zawodowymi działającymi w Uczelni, w tym respektowanie uprawnień reprezentatywności wynikających z przepisów prawa.*

Zamierzam w pełni stosować się do obowiązujących przepisów prawa, szczególnie w zakresie współpracy ze związkami zawodowymi działającymi w Uczelni. Przepisy te również regulują formy tej współpracy. Ze swojej strony deklaruję ponadto otwartość na różne inne formy współpracy służące dobru i rozwojowi naszej Uczelni.

Arkadiusz Mezyfik

### Ankieta kandydata do wybieralnych władz uczelni

Czy kandydat do wybieralnych władz uczelni, jest za:

- wprowadzeniem,
- stosowaniem,
- oraz będąc w odpowiednich okolicznościach reprezentowaniem stanowiska na zewnątrz uczelni,

Temat	Tak	Nie	Nie mam zdania	Komentarz
- podstawową formą zatrudnienia nauczycieli akademickich powinno być zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony lub na podstawie mianowania. Takie zatrudnienie ze względu na sposób i zakres ochrony, najlepiej respektuje uzasadnione potrzeby pracownika i jest standardem prawa pracy, zgodnie z unijną dyrektywą z 28 czerwca 1999 r., Nr 99/70/WE i zwiększa stabilność zatrudnienia.	X			Istotnym punktem mojego programu wyborczego jest stabilność zatrudnienia pracowników Uczelni. Rozumiem przez to zatrudnianie pracowników, w porozumieniu z kierownikami jednostek, na najdłuższy okres wynikający z przepisów nadrzędnych oraz źródła finansowania (dotyczy zatrudniania z projektów oraz zatrudniania w celu zastępstwa pracowników urlopowanych). Naturalnie dopuszczam zatrudnienie na czas określony w przypadku pierwszego zatrudnienia, w celu weryfikacji kompetencji pracownika do pracy na określonym stanowisku. Odebranie kierownikom jednostek podstawowych takiego prawa znacząco utrudniłoby realizację działań projakościowych.
- w przypadku zmiany stanowiska po uzyskaniu stopnia dr hab. forma zatrudnienia nie ulega zmianie.	X			
- nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powinny obowiązywać ogólne zasady zatrudnienia określone w Kodeksie Pracy. Dla tych nauczycieli akademickich, w szczególności młodych pracowników nauki, nie należy tworzyć odrębnych zasad zatrudnienia. Takie stanowisko jest zgodne z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.				Jak w odpowiedzi na pytanie 1.

<p>- rektor mógłby rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego dwóch kolejnych ocen negatywnych, w odstępie co najmniej jednego roku.</p>	<p>X</p>		<p>W przypadku nauczycieli akademickich rektor zatrudnia i rozwiązuje stosunek pracy na wniosek kierowników jednostek podstawowych. Trzy ścieżki kariery zawodowej, które zamierzam uruchomić, z pewnością pozwolą pracownikom oraz kierownikom jednostek znaleźć najwłaściwszą drogę dla rozwoju Uczelni i kariery zawodowej. W stosunku do osób, które w żadnej ze ścieżek się nie rozwijają, powinna być możliwość rozwiązania stosunku pracy. O tym powinny być każdorazowo informowane związki zawodowe.</p>
<p>- roczny wymiar zajęć dydaktycznych dla pracowników naukowych dydaktycznych powinien wynosić od 120 do 210 godzin dydaktycznych.</p>			<p>Planuję uelastyczenie pensum. Zamierzam w nim w godny sposób uwzględnić opiekę nad studentami oraz prowadzenie prac dyplomowych, kierowanie dużymi projektami, jak również działalność na rzecz rozwoju i promocji Uczelni. Zamierzam podnieść rangę projektu inżynierskiego i ograniczyć do 6 liczbę studentów na jednego opiekuna. Zaproponuję wprowadzenie przelicznika 1,5 dla zajęć dydaktycznych prowadzonych w soboty i niedziele oraz 1,2 dla zajęć prowadzonych w języku angielskim. Każdy pracownik prowadzący zajęcia dydaktyczne będzie miał szansę włączyć się w realizację działań projakościowych, a tym samym zapewnić sobie zmniejszenie pensum dydaktycznego.</p>
<p>- oceny wszystkich nauczycieli akademickich dokonuje się nie częściej niż raz na cztery lata lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której nauczyciel akademicki jest zatrudniony. Zachowując okres jednakoowy dla wszystkich nauczycieli akademickich, nie dokonuje się dyskryminacji ze względu na zajmowane stanowisko oraz uznaje wszystkich naukowców za profesjonalistów.</p>	<p>X</p>		<p>Takie rozwiązania są obecnie proponowane przez Ministra. Pragnę podkreślić, że zamierzam istotnie zmodyfikować zasady przeprowadzania oceny okresowej, aby uwzględnić wszelkie formy aktywności w zakresie kształcenia, badań naukowych oraz szeroko rozumianej działalności na rzecz Uczelni. Uważam, że każdy pracownik znajdzie w nowych zasadach właściwą dla siebie drogę rozwoju.</p>

<p>- powinna być ustawowo zagwarantowana możliwość zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy w szkolnictwie wyższym, pomiędzy właściwym ministrem a związkami zawodowymi.</p>	<p>X</p>			<p>Rozumiem obawy pracowników o stabilność zatrudnienia oraz rolę związków zawodowych polegającą na ochronie praw pracowniczych. Zdaję sobie sprawę z istniejących w wielu uczelniach i często nie mających uzasadnienia dysproporcji placowych. Moje hasło wyborcze brzmi „Uczelnia przyjazna i prestiżowa. Stawiam na ludzi. Stawiam na rozwój”. Politykę kadrową będę zatem kształtował w sposób zapewniający szybki rozwój Uczelni przy pełnym poszanowaniu całej społeczności akademickiej i zapewnieniu stabilności zatrudnienia. Zapewniam, że nie traktuję Uczelni jako korporacji nastawionej na zysk finansowy. Jestem jednak przekonany, że całej społeczności akademickiej zależy, aby o swym miejscu pracy mogli wypowiedzieć się z uzasadnioną dumą, aby Uczelnia nasza była postrzegana przez otoczenie społeczno-gospodarcze oraz środowiska naukowe w kraju i zagranicą jako centrum kształtowania myśli naukowo-technicznej. Do osiągnięcia takiego stanu niezbędne jest wprowadzenie szeregu proponowanych przeze mnie działań pro jakościowych, ale również zapewnienie trzech ścieżek rozwoju kariery zawodowej. Ta możliwość, w porozumieniu z kierownikami jednostek podstawowych, da szansę znaleźć pracownikom najwłaściwszą dla siebie i Uczelni drogę. Szczególnego znaczenia nabiera tu ścieżka dydaktyczna. Jednak pracownik zatrudniony na etacie dydaktycznym powinien posiadać wysokie oceny wśród studentów, rozwijać się w kierunku uatrakcyjniania form kształcenia, aktywnie uczestniczyć w promocji wewnątrz i na zewnątrz Uczelni. Uważam, że każdemu pracownikowi należy dać szansę wykazywać się i przyczyniać do rozwoju Uczelni. Reasumując, będę popierał konstruktywny Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy, nie zawierający</p>
--	----------	--	--	---

					zapisów utrudniających rozwój Uczelni w rozumieniu przedstawionym powyżej.
			X	<p>- poziom wynagrodzeń w szkolnictwie wyższym powinien być odnoszony do aktualnego średniego wynagrodzenia w kraju, a nie do umownej kwoty bazowej, w proporcjach wynagrodzeń: 3 (profesorowie): 2 (adiunkci): 1,25 (asystenci): 1,25 (inni pracownicy).</p>	<p>W pełni popieram wszelkie starania o uzależnienie poziomu wynagrodzeń w szkolnictwie wyższym od aktualnego średniego wynagrodzenia w kraju. Uważam, że wynagrodzenia w poszczególnych grupach pracowników powinny sprzyjać dążeniu pracowników do podnoszenia kwalifikacji i awansów. Ponadto odpowiedni system premii powinien doceniać szczególną aktywność wszystkich grup społeczności akademickiej na rzecz rozwoju Uczelni.</p>
			X	<p>- naliczanie ZFSS powinno następować zgodnie z zapisami ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.</p>	
			X	<p>- rzeczywiście wprowadzanie zapisów Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, wymaga poważnych zmian prawa krajowego. Zalecenia Komisji Europejskiej zawarte w Karcie i Kodeksie wymagają aby prawo w zakresie szkolnictwa wyższego i nauki zapewniło:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- porównywalne w skali międzynarodowej procedury,</li> <li>- uznanie wszystkich naukowców za profesjonalistów,</li> <li>- równe traktowanie wszystkich naukowców,</li> <li>- elastyczność pracy,</li> <li>- stabilne warunki zatrudnienia,</li> <li>- atrakcyjne warunki finansowania i wynagradzania,</li> <li>- brak nadmiernych obowiązków związanych z nauczaniem, szczególnie na wczesnych etapach kariery,</li> <li>- uznanie za doświadczonych, naukowców o co najmniej czteroletnim stażu (definicja zawarta w Karcie Naukowca, dalej przytoczona).</li> </ul>	<p>W tej sprawie będę konsekwentnie prezentował stanowisko zawarte w moim haśle wyborczym: „Uczelnia przyjazna i prestiżowa. Stawiam na ludzi. Stawiam na rozwój”. Uważam, że regulacje prawne przyjazne dla ludzi służą również ich rozwojowi i budowaniu prestiżu naszej Uczelni.</p>
			X	<p>- za doświadczonego naukowca należy uznać naukowca o co najmniej czteroletnim stażu (w pełnym wymiarze czasowym) w dziedzinie badań</p>	<p>Jak w poprzednie pytanie.</p>

<p>naukowych, a także naukowca którzy posiada już stopień naukowy doktora, niezależnie od długości okresu, który poświęcił na zdobycie tego stopnia.</p> <p>Jest to zgodne z definicją zawartą w Karcie naukowca, powtórzoną za programem Kształtowanie Zasobów Ludzkich i Mobilności Europejskiego Obszaru Badawczego (Structuring the European Research Area Human Resources and Mobility Marie Curie Actions. Work Programme. EC, Edition September 2004, Page 42.).</p>				
<p>- Radzie Głównej Nauki i Szkolnictwa Wyższego należy przywrócić demokratyczny wybór jako przedstawicieli całego środowiska akademickiego, w tym grupy doktorów. Obecny tryb wyłaniania RGNiSW stanowi pozory demokracji.</p>	<p>X</p>			