

NIEZALEŻNY SAMORZĄDNY ZWIĄZEK ZAWODOWY  
KOMISJA ZAKŁADOWA

**POLITECHNIKA ŚLĄSKA**

ul. Konarskiego 18, 44-100 GLIWICE  
Tel. 237-21-45



**Solidarność**

L. dz. Sol-35/2016

Gliwice, dnia 08.04.2016r.

**Szanowny Pan**  
**prof. dr hab. inż. Adam Czornik**  
**Politechnika Śląska**

**Szanowny Pan**  
**prof. dr hab. inż. Arkadiusz Mężyk**  
**Politechnika Śląska**

Zakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” Politechniki Śląskiej zwraca się do Pana Profesora, jako Kandydata na Rektora Politechniki Śląskiej o odpowiedź na zagadnienia przedstawione w przesłanych załącznikach:

- „Ankiety” opracowanej przez Krajową Sekcję Nauki NSZZ „Solidarność”,
- pytań naszej organizacji związkowej (Załącznik 2).

Zagadnienia poruszone w przesłanych załącznikach są przedmiotem zainteresowania społeczności akademickiej naszej Uczelni zrzeszonej w NSZZ „Solidarność” jak również niebędących członkami naszego związku.

Z poważaniem

Przewodniczący  
Zakładowej Organizacji Związkowej  
NSZZ „Solidarność” Politechniki Śląskiej  
*[Signature]*  
dr inż. Tadeusz Giza

Złączniki - 2:

*[Signature]*

RAU	Wydział Automatyki, Elektroniki i Informatyki Politechniki Śląskiej <b>BIURO DZIEKANA</b> 44-101 Gliwice, ul. Akademicka 16 Tel. (032) 237 13 10 Fax (032) 237 24 13
-----	--

*wpł. 08.04.2016*

*[Signature]*  
8.04.2016  
*[Signature]*

### 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,
- że:

Temat	Tak	Nie	Nie mam zdania
- podstawową formą zatrudnienia nauczycieli akademickich powinno być zatrudnianie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony lub na podstawie mianowania. Takie zatrudnienie ze względu na sposób i zakres ochrony, najpełniej 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.			
- w przypadku zmiany stanowiska po uzyskaniu stopnia dr hab. forma zatrudnienia nie ulega zmianie.			
- 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.			
- 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.			
- roczny wymiar zajęć dydaktycznych dla pracowników naukowo-dydaktycznych powinien wynosić od 120 do 210 godzin dydaktycznych.			
- 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 jednakowy dla wszystkich nauczycieli akademickich, nie dokonuje się dyskryminacji ze względu na zajmowane stanowisko oraz uznaje wszystkich naukowców za profesjonalistów.			
- powinna być ustawowo zagwarantowana możliwość zawierania ponadzakładowych układów zbiorowych pracy w szkolnictwie wyższym, pomiędzy właściwym ministrem a związkami			

zawodowymi.			
- poziom wynagrodzenie 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).			
- naliczanie ZFSS powinno następować zgodnie z zapisami ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.			
-			
- rzeczywiste wprowadzaniem 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 zapewniało:			
- porównywalne w skali międzynarodowej procedury,			
- uznanie wszystkich naukowców za profesjonalistów,			
- równe traktowania wszystkich naukowców,			
- elastyczność pracy,			
- stabilne warunki zatrudnienia,			
- atrakcyjne warunki finansowania i wynagradzania,			
- brak nadmiernych obowiązków związanych z nauczaniem, szczególnie na wczesnych etapach kariery,			
- uznanie za doświadczonych, naukowców o co najmniej czteroletnim stażu (definicja zawarta w Karcie Naukowca, dalej przytoczona).			
- za doświadczonego naukowca należy uznać naukowca o co najmniej czteroletnim stażu (w pełnym wymiarze czasowym) w dziedzinie badań naukowych, a także naukowca który posiada już stopień naukowy doktora, niezależnie od długości okresu, który poświęcił na zdobycie tego stopnia. 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.).			
- 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.			

## Załącznik 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.
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.
3. Występowanie na zewnątrz i prezentowanie stanowiska uczelni przez Rektora – rozróżnianie między własną opinią, a stanowiskiem uczelni, wyrażonym przez jej statutowe organy i organizacje.
4. Kreowanie i przestrzeganie zasady współzycia społecznego w uczelni. Sposób prac Senatu. Stosunek do głosów krytycznych.
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.
6. Realizacja regulacji płacowych:
  - dla wszystkich pracowników zatrudnionych w uczelni.
  - utrzymywanie ustawowych relacji 1 (1,25) : 1 (1,25) : 2 : 3 między średnimi wynagrodzeniami grup pracowników podczas całej kadencji władz uczelni.
  - jawność nagród wszystkich pracowników uczelni.
7. Struktura organizacyjna Uczelni w kontekście interdyscyplinarności w badaniach i nauczaniu. Udział administracji w pozyskiwaniu środków zewnętrznych zapewniających rozwój.
8. Zadania Uczelni wobec realizacji potrzeb regionalnych i krajowych w badaniach i kształceniu. Rozeznanie w potrzebach i problemach regionu.
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.
10. Wewnętrzne utrudnienia biurokratyczne w zakresie działalności naukowej i dydaktycznej.
11. Zatrudnianie w uczelni nauczycieli akademickich na okresy krótszy niż rok oraz na czas określony oraz cykliczność przedłużania zatrudnienia.

12. Uprawnienia zatrudnionego ponad cztery lata, pracownika naukowo - dydaktycznego i naukowego do samodzielnego prowadzenia nauczania oraz wszelkich prac i projektów badawczych (Europejska Karta Naukowca).
13. Stosunek do obowiązującego modelu awansu naukowego i dydaktycznego (wymagania formalne a możliwości 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?
15. Waga dydaktyki w działalności uczelni oraz ocenie okresowej nauczycieli akademickich.
16. Udział przedstawicieli związków zawodowych w komisjach odwoławczych do spraw oceny okresowej pracowników.
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.
18. Informowanie związków zawodowych o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim, pracownikiem nie będącym nauczycielem akademickim, niezależnie od formy zatrudnienia.
19. Jakie podejmowane będą działania mające na celu niedopuszczenie do spadku liczby studiujących?
20. W jakim zakresie i formie widzi Pan współpracę ze związkami zawodowymi działającymi w Uczelni, w tym respektowanie uprawnień reprezentatywności wynikających z przepisów prawa.

Zakładowa Organizacja Związkowa  
NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"  
Politechnika Śląska  
44-100 Gliwice, ul. Konarskiego 18  
tel. 32 237 22 48 fax 32 237 21 45  
NIP: 631-22-74-087. Nr ewid.: 580