

# Solidarność



## O NOWYM REGULAMINIE GOSPODAROWANIA ŚRODKAMI ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

Zarządzenie J.M. Rektora Politechniki Śląskiej wprowadza nowy **Regulamin Gospodarowania Środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych**. Jest to spełnienie uchwalonej 4.03.94 r. przez Sejm Ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych, a równocześnie próba doskonalenia zasad obowiązujących w zakresie gospodarowania tym funduszem w naszej Uczelni.

Dotychczasowy regulamin funduszu socjalnego przyjmował za główne kryterium kwalifikacji i udzielania dofinansowań sumę świadczeń udzielonych od 1990 r. Prowadzona w latach 93/94 analiza pokazała, że oparty o ten system rozdział środków w małym stopniu spełnia zasadniczy cel funduszu socjalnego - pomoc materialnie gorzej sytuowanym. Odwrotnie, sam fakt dofinansowania większej ilości dzieci stworzył niekorzystną sytuację przy porównaniu możliwości w następnych staraniach. Efektem było bardzo duże, często nie uzasadnione zróżnicowanie wykorzystania środków funduszu pomiędzy pracownikami.

Przeprowadzona w końcu 1993 r. wśród członków uczelnianej "Solidarności" ankieta na temat najważniejszych kierunków zmian zasad gospodarowania funduszem socjalnym, była podstawą przygotowania przez Komisję Zakładową projektu nowego Regulaminu.

W wyniku dyskusji i uzgodnień z ZNP, w listopadzie 1994 r. wspól-

ny projekt został przekazany Władzom Uczelni, a po opinii prawnej i korektach, decyzją Rektora zostaje przekazany do stosowania.

W związku z nowym Regulaminem, chcę zwrócić uwagę, że:

1. Istnieje tylko jeden *Fundusz Świadczeń Socjalnych*, który obejmuje świadczenia udzielane do tychczas z oddzielnego "funduszu socjalnego" i "funduszu mieszkaniowego". Gwarantowana jest jego nienaruszalność, a środki *Funduszu* są w Uczelni znacznie większe, niż w przedsiębiorstwach gospodarczych (§ 1).
2. Podział środków *Funduszu* na wymienione w § 2 pkt.4 cele gwarantuje zarówno powszechną dostępność dofinansowań (pkt.4.1, 4.4) jak i pomoc rodzinom o najniższych dochodach (pkt.4.2, 4.5), możliwość pomocy w istotnych dla stabilizacji życiowej problemach mieszkaniowych (pkt.4.3), a także podtrzymanie działań na rzecz całego środowiska Uczelni (pkt.4.6, 4.7).
3. Wprowadzenie indywidualnego rocznego limitu (§ 4) zapewnia każdemu pracownikowi, emerytowi i renciście coroczne dofinansowanie wybranych przez siebie świadczeń socjalnych (wczasów, kolonii, zimowisk, wycieczek, imprez kulturalnych, dopłat do obiadów w stołówce itd.). Ten indywidualny "limit" jest zróżnicowany sytuacją

(dokończenie na str. 2)

## STANOWISKO KOMISJI ZAKŁADOWEJ W SPRAWIE PODWYŻEK WYNAGRODZEŃ W POLITECHNICIE ŚLĄSKIEJ od 1 stycznia 1995 roku

W odpowiedzi na pismo JM Rektora, dotyczące wprowadzenia podwyżek wynagrodzeń, Komisja Zakładowa, ustosunkowując się do przedstawionych wariantów, przyjęła na swym nadzwyczajnym posiedzeniu w dniu 8 lutego 1995 r. następujące stanowisko:

Komisja Zakładowa

- opowiada się za *Wariantem I*, proponującym "automatyczne podniesienie stawki wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego o jednakowy wskaźnik procentowy";
- akceptuje wskaźnik 10% w stosunku do zaszerogowań uzyskanych przez pracowników na dzień 1.06.1994 r., z wyjątkiem wzrostu wynagrodzeń wynikających ze zmiany grupy zaszerogowania lub objęcia stanowiska kierowniczego,
- proponuje średni wzrost stawki za godziny ponadwymiarowe o 25%, pokryty z rezerwy; stawki wynosiłyby wtedy:

Grupa: I	Stawka: 7,00 zł
II	6,00 zł
III	5,10 zł
IV	4,25 zł

wynika to z konieczności urealnienia wartości stawek godzin ponadwymiarowych w stosunku do wypłacanych w roku ubiegłym i poprzednich; wszystkie składniki płacowe są urealniane dwukrotnie w roku, natomiast stawki godzin ponadwymiarowych - tylko jeden raz.

- akceptuje pozostałe punkty propozycji trybu wprowadzenia podwyżek płac.

Ponadto Komisja Zakładowa postuluje, aby następna podwyżka płac (od 1 lipca br) była w zakresie zarówno formy, jak i procedury realizacji opracowana z wystarczająco dużym wyprzedzeniem. Możliwe byłoby wtedy uwzględnienie *Wariantu II*, przedstawionego w piśmie Rektora.

Sekcja Informacji

# O REGULAMINIE GOSPODAROWANIA ZAKŁADOWYM FUNDUSZEM ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH (dokończenie)

rodzinną pracownika. Każdy uprawniony członek rodziny zwiększa go o 50% wartości podstawowej. W ten sposób pracownik z dwójkiem dzieci będzie dysponował "limitem" dwukrotnie większym od pracownika bez osób na utrzymaniu, a z trojgiem dzieci i nie pracującą żoną - trzykrotnie większym.

4. Upoważnione do pomocy z *Funduszu* są wszystkie dzieci (§ 3, pkt. 2), bez związku z wypłatą dodatku rodzinnego. Aby poprawić sytuację dzieci z rodzin niepełnych, przypadająca na nie część "limitu" jest podwajana (§ 4, pkt. 5).

5. Pracownicy, emeryci i renciści, którzy są trwale w bardzo trudnej sytuacji materialnej (o najniższych dochodach na członka rodziny) mogą korzystać z zapomóg, a także otrzymać dodatkowe (poza "limitem") dofinansowanie udziału dzieci w zorganizowanym wypoczynku. Z tych samych środków pomocy materialnej (§ 4, pkt. 4.2 i 4.5) wszyscy pracownicy oraz emeryci i renciści mogą uzyskać pomoc w przypadkach losowych (np. długotrwałej i ciężkiej choroby, wypadku itp.). Wszelka pomoc materialna, poza dofinansowaniem w granicach indywidualnego "limitu", wymaga jednak udokumentowania przez zainteresowanego istniejących warunków lub losowej sytuacji.

6. Wydzielona część środków *Funduszu* pozwala na udzielanie pomocy finansowej na użytkowanie i uzyskiwanie mieszkań (§ 7). Podstawową formą tej pomocy, podobnie jak dotychczas, jest udzielanie korzystnych, niskoprocentowanych pożyczek.

7. Przy stosowaniu nowego *Regulaminu* powstaną zapewne niejasności i wątpliwości. Apelujemy do wszystkich o ich zgłaszanie, gdyż tylko w drodze korekty możemy maksymalnie zbliżyć go do potrzeb i oczekiwań środowiska.

*Andrzej Sobański*

# UCHWAŁA SENATU POLITECHNIKI ŚLĄSKIEJ z dnia 7 lutego 1995 r. podjęta na wniosek Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność" zgłoszony przez jej Przewodniczącego

Senat Politechniki Śląskiej wyraża stanowczy protest wobec zmniejszenia z 99,7% w 1994 r. do 95,2% w 1995 r. finansowych limitów wynagrodzeń osobowych pracowników wyższych uczelni.

Zagraża to realności zapowiedzianych podwyżek płac, budzi niepokój w środowisku akademickim i jest kolejnym krokiem przeciwko niewątpliwemu społecznemu zapotrzebowaniu na rozwój szkolnictwa wyższego w Polsce.

## REGULAMIN GOSPODAROWANIA ŚRODKAMI ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH w Politechnice Śląskiej

### § 1

1. Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, zwany dalej "Funduszem", tworzy się na podstawie ustawy z dnia 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. nr 43. 1994 r., poz. 163 z późniejszymi zmianami) oraz art. 122 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 12.09.1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 65 z 1990 r. poz. 385).
2. Wysokość Funduszu stanowi:
  - 8% planowanych rocznych środków przeznaczonych na wynagrodzenia osobowe pracowników Uczelni,
  - 5% pobieranych emerytur i rent byłych pracowników Uczelni.
3. Środki funduszu zwiększa się o:
  - wpływy z opłat pobieranych od osób korzystających z działalności socjalnej,
  - nie wykorzystane środki z zakładowego funduszu nagród,
  - odsetki od środków Funduszu,
  - wpływy z oprocentowania pożyczek udzielonych na cele mieszkaniowe,
  - wierzytelności likwidowanych zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego,
  - dochody z tytułu sprzedaży, dzierżawy i likwidacji środków trwałych służących działalności socjalnej, w części nie przeznaczonych na utrzymanie lub odtworzenie zakładowych obiektów socjalnych,
  - dochody z tytułu sprzedaży i likwidacji zakładowych domów i lokali mieszkalnych,
  - darowizny oraz zapisy osób fizycznych i prawnych,
  - inne środki określone w odrębnych przepisach.

### § 2

1. Środki Funduszu gromadzone są na odrębnym rachunku bankowym.
2. Środki Funduszu nie wykorzystane w danym roku kalendarzowym przechodzą na rok następny.
3. Coroczny podstawowy odpis na Fundusz naliczany jest w I kwartale roku kalendarzowego.
4. W Funduszu wyodrębnia się środki przeznaczone na następujące cele:
  - 4.1. Dofinansowanie indywidualne wypoczynku, sportu, kultury i korzystania ze stołówek dla wszystkich pracowników i uprawnionych członków rodzin.
  - 4.2. Pomoc materialna dla pracowników o najtrudniejszej sytuacji życiowej.
  - 4.3. Pomoc mieszkaniowa w formie niskoprocentowanych pożyczek na warunkach określonych umową.
  - 4.4. Dofinansowanie indywidualne wypoczynku, sportu, kultury, korzystania ze stołówek dla emerytów, rencistów i uprawnionych członków ich rodzin.

(ciąg dalszy na str. 3)

# REGULAMIN GOSPODAROWANIA ŚRODKAMI ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

(ciąg dalszy)

- 4.5. Pomoc materialną dla emerytów i rencistów o najtrudniejszej sytuacji życiowej.
- 4.6. Dofinansowanie potrzeb obiektów socjalnych.
- 4.7. Dofinansowanie okolicznościowych imprez kulturalno-oświatowych.
5. Podział środków wymienionych w pkt. 4 zostaje określony w corocznym preliminarzu wydatków, opracowanym przez Dział Socjalny i uzgodnionym z zakładowymi organizacjami związkowymi w terminie do 15 lutego danego roku. Wszelkie zmiany preliminarza w trakcie realizacji działalności socjalnej na przestrzeni roku wymagają zatwierdzenia w tym samym trybie.

## § 3

1. Z dofinansowania ze środków Funduszu mogą korzystać:
  - 1.1. Pracownicy pobierający wynagrodzenie w Uczelni po upływie 3 pełnych miesięcy zatrudnienia.
  - 1.2. Pracownicy na urloпах wychowawczych.
  - 1.3. Emeryci i renciści, którzy nabyli te prawa będąc pracownikami Uczelni.
  - 1.4. Uprawnieni członkowie rodzin pracowników, emerytów i rencistów Uczelni.
  - 1.5. Uprawnieni członkowie rodzin pracowników zmarłych w czasie zatrudnienia, a także po zmarłym byłym pracowniku.
2. Uprawnionymi członkami rodzin są:
  - 2.1. Współmałżonek pozostający na wyłącznym utrzymaniu osób wymienionych w pkt. 1.1 oraz 1.3.
  - 2.2. Dzieci własne i przysposobione w wieku do lat 7 i uczące się do lat 20, osób wymienionych w pkt. 1.1 do 1.3, oraz pracowników przebywających na stypendium.
3. Wszystkie świadczenia są rejestrowane w imiennych kartotekach pracowników, emerytów i rencistów. Świadczenia uprawnionych członków rodzin są dopisywane do ich kartotek.

## § 4

1. Wprowadza się indywidualny roczny limit dofinansowania świadczeń socjalnych zwany dalej "Limitem" dla pracowników ze środków Funduszu wyodrębnionych w § 2 pkt. 4.1 oraz dla emerytów i rencistów ze środków Funduszu wyodrębnionych w § 2 pkt. 4.4.
2. Wysokość limitu jest zróżnicowana. Wyższy limit otrzymują osoby, które posiadają na utrzymaniu dzieci do 7 lat, dzieci uczące się w wieku do 20 lat lub nie pracującego współmałżonka (według stanu na dzień 1 stycznia danego roku). W przypadku obojga współmałżonków będących pracownikami Uczelni, w Limicie każdego z nich uwzględnia się ilość posiadanych dzieci.
3. Limit **L** dla pracowników Uczelni wylicza się następująco:

$$L = L_j + 0,5 \cdot n \cdot L_j$$

$$L_j = \frac{k \cdot W}{P + 0,5 \cdot N}$$

gdzie:

- $L_j$  - obliczeniowa wartość świadczeń socjalnych przypadająca na jednego pracownika,  
 $n$  - liczba uprawnionych członków rodziny uprawnionego pracownika (wg § 3 pkt. 2),  
 $k$  - współczynnik korekcyjny ( $k > 1$ ), uwzględniający spodziewany przyrost Funduszu w ciągu roku,  
 $W$  - część Funduszu wyodrębniona w § 2 pkt. 4.1,

- $P$  - liczba pracowników Uczelni przeliczona na pełne etaty,  
 $N$  - liczba stanowiąca sumę uprawnionych członków rodzin wszystkich pracowników Uczelni.

4. Limit **L** dla emerytów i rencistów, byłych pracowników Uczelni, wylicza się następująco:

$$L = L_j + 0,5 \cdot n \cdot L_j$$

$$L_j = \frac{k \cdot Z}{E + 0,5 \cdot N}$$

gdzie:

- $L_j$  - obliczeniowa wartość świadczeń socjalnych przypadająca na jednego emeryta i rencistę,  
 $n$  - liczba uprawnionych członków rodziny emeryta lub rencisty (wg § 3 pkt. 2),  
 $k$  - współczynnik korekcyjny ( $k > 1$ ), uwzględniający spodziewany przyrost Funduszu w ciągu roku,  
 $Z$  - część Funduszu wyodrębniona w § 2 pkt. 4.4,  
 $E$  - liczba emerytów i rencistów,  
 $N$  - liczba stanowiąca sumę uprawnionych członków rodzin wszystkich emerytów i rencistów Uczelni.

5. W przypadku pracowników samotnie wychowujących dzieci przypadająca na nie część Limitu ulega podwojeniu.
6. Dodatkowa część Limitu, z tytułu posiadania na utrzymaniu dzieci, może być przeznaczona wyłącznie na świadczenia dla dzieci.
7. Limit dla osób zatrudnionych na niepełnych etatach jest proporcjonalny do zajmowanej części etatu.
8. Nie wykorzystana w danym roku część Limitu indywidualnego nie jest wliczana do Limitu indywidualnego roku następnego.

## § 5

1. Podstawowym kryterium dofinansowania różnych form wypoczynku i rekreacji jest stopień wykorzystania indywidualnego rocznego Limitu **L**.
2. W przypadku, gdy liczba starających się o dany rodzaj świadczeń jest większa od liczby miejsc, o kolejności przyznawanych świadczeń decyduje stopień wykorzystania świadczeń socjalnych od 1990 roku.
3. Po wykorzystaniu indywidualnego rocznego Limitu **L** można w danym roku korzystać ze świadczeń Funduszu tylko za pełną odpłatnością.

## § 6

1. Pomoc materialna dla pracowników oraz emerytów i rencistów, którzy znajdują się w najtrudniejszej sytuacji materialnej, a także w sytuacjach losowych, udzielana jest ze środków Funduszu wyodrębnionych w § 2 pkt. 4.2 oraz pkt. 4.5.
2. Podstawowym kryterium udzielania pomocy materialnej jest udokumentowany dochód na członka rodziny.
3. Pomoc materialna udzielana jest w formie jednorazowej zapomogi, a także jako dodatkowe (poza limitem indywidualnym) dofinansowanie udziału dzieci w zorganizowanym wypoczynku wakacyjnym.
4. Szczegółowe warunki udzielania pomocy materialnej określa Rektor w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

## § 7

1. Środki funduszu wyodrębnione w § 2 pkt. 4.3 przeznaczone są na pomoc finansową w użytkowaniu i uzyskiwaniu mieszkań.

(ciąg dalszy na następnej stronie)

# REGULAMIN GOSPODAROWANIA ŚRODKAMI ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH (dokończenie)

2. Ze świadczeń określonych w pkt. 1 mogą korzystać:
  - 2.1. Pracownicy po upływie trzyletniego okresu zatrudnienia w Uczelni.
  - 2.2. Pracownicy podejmujący pierwszą pracę po ukończeniu studiów i otrzymujący pierwsze mieszkanie, po przepracowaniu jednego roku w Uczelni.
  - 2.3. Emeryci i renciści.
  - 2.4. Członkowie rodzin po zmarłym pracowniku.
3. W uzasadnionych przypadkach Rektor po zasięgnięciu opinii zakładowych organizacji związkowych może skrócić wymagane okresy stażu pracy.
4. Niskooprocentowane pożyczki mogą być udzielane na następujące cele:
  - uzupełnienie wkładu mieszkaniowego na mieszkanie spółdzielcze,
  - uzupełnienie wkładu własnego na budowę domku jednorodzinny bądź lokalu stanowiącego odrębną nieruchomość,
  - adaptację pomieszczeń na cele mieszkalne,
  - kaucje i opłaty wymagane przy uzyskiwaniu i zamianie mieszkań,
  - remonty i modernizację mieszkań,
  - remonty i modernizację domków jednorodzinnych lub lokali stanowiących odrębną nieruchomość,
  - przystosowanie mieszkań do potrzeb osób o ograniczonej sprawności fizycznej.
5. Zasady kwalifikacji i wymagane przy udzielaniu świadczeń, o których mowa w pkt. 4, warunki, określony umową okres spłat i wysokość oprocentowania określa Rektor w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.
6. W szczególnych przypadkach losowych pożyczka może być w części lub w całości umorzona. Decyzję podejmuje Rektor po zasięgnięciu opinii zakładowych organizacji związkowych.

## § 8

1. Postępowanie kwalifikacyjne w zakresie przyznawania świadczeń z Funduszu prowadzone jest przez Dział Socjalny w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.
2. Wysokość dofinansowania z Funduszu do różnych form wypoczynku i rekreacji ustalana jest corocznie przez Dział Socjalny w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

## § 9

1. Opracowywanie projektów planów zakładowej działalności świadczeń socjalnych, prowadzenie planowej gospodarki Funduszem, prowadzenie bieżącej ewidencji wydatków oraz sprawozdawczości zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami należy do zakresu zadań Działu Socjalnego.
2. Szczegółowe zasady organizacyjno-porządkowe związane z prowadzeniem poszczególnych rodzajów działalności świadczeń socjalnych określa Dyrektor Administracyjny w uzgodnieniu z działającymi w Uczelni związkami zawodowymi.
3. Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych administruje Rektor Politechniki Śląskiej, którego decyzja jest wiążąca w sprawach spornych.

## ROZWAŻANIA ADIUNKTA NA STARYM FOTELU

Najwygodniejszy mój fotel, z którego wychodzą tylko dwie sprężyny (kupiony w latach 70-tych, jak się okazało za amerykańskie pieniądze) uwierał mnie w plecy. Przeszkadzało to w rozmyślaniu, czy ilość moich publikacji, komunikatów, patentów, skryptów (i innych takich) pozwoli Wysokiej Komisji ocenić mnie jako jeszcze nadającego się do czegoś adiunkta. czy jako niedojda dostanę wyrok dwuletniego zatrudnienia jako kontraktowy wykładowca, (może starszy).

Te nieproduktywne rozważania przerwał telefon przyjaciół. Okazało się, że dokonano włamania do ich domku letniskowego w górach i proszą o eskortę przy zgłoszeniu na policji tego wydarzenia oraz naprawę wyłamanych zamków (jestem przecież doktorem nauk technicznych). Pojechałem.

Na posterunku policji zastaliśmy grupę rozbawionych mieszkańców oczekujących na mikrobus do Wadowic. Myślę - wycieczka. Zatwierdzili już pewnie nowy regulamin funduszu socjalnego. Jak się okazało, jestem chyba niedojdą i dostanę wyrok dwuletniego kontraktu - panowie ci wybrali się odsiedzieć około miesięczne wyroki do najbliższego więzienia. Nie mieli pieniędzy na bilet, więc policjanci zmuszeni są ich odwiedzić.

Przyjaciele składają zeznania, a ja siedząc na fotelu (też z wychodzącymi sprężynami - budżetówka) gawędzę z mieszcym szeryfem. Ta wesoła grupka spędzi miesiąc spżywając darmowe posiłki, mając dach nad głową, a po wyjściu z więzienia otrzymają bilet do domu i 20 zł. Zaczęłem szybko myśleć: 30 obiadów w stołówce Pol. Śl. a' 3 zł to 90 zł, 30 śniadań domowych a' 1,50 zł to 45 zł, 30 kolacji a' 1,50 zł to 45 zł. Razem 180 zł. Psiakość, zapomniałem o dzieciach. Jest ich dwoje, co daje sumarycznie 540 zł. Zaraz, zaraz - ja zarabiam tylko 470 zł, a gdzie żona, mieszkanie. Chyba przesadziłem w kosztach tych posiłków, ale jakby nie liczyć, to miesięczny deficyt wynosi 70 zł.

Szukam szybko wyjścia z sytuacji. Widzę trzy:

1. Podjąć uchwałę o rozwiązaniu najmniejszej jednostki społecznej i niech się sami sprywatyzują. Ale kto to uchwali? W domu nie ma Senatu - odpada.
2. Robić fuchy - sprywatyzuje mnie Senat lub Jego Magnificencja. Odpada - nie lubię być prywatyzowany. A co powie żona na nowego właściciela? Wykluczone.
3. Dać się zamknąć - jak już, to z dziećmi. Wikt i dach nad głową darmowy, na wychodnym po 20 zł. Razem 60 zł. Nareszcie bilans miesięczny dodatni.

Pytam więc miłego policjanta: co trzeba zrobić by na miesiąc iść do kryminału? Wystarczy wybić dużą szybę. Odłożyć to do wakacji - dzieci nie chodzą wtedy do szkoły, ja wezmę urlop na dwa miesiące (mam trochę zaległego). Dostaniemy po 20 zł, czyli na trójkę 60 zł, oraz zaoszczędzimy na darmowym wyżywieniu 2 x 540 zł, co daje razem 1140 zł. Straty pozostałych 10 miesięcy wynoszą 700 zł i wreszcie bilans zamknie się wynikiem dodatnim. Jest tylko jeden szkopuł - komu wybić szybę?

Olśniło mnie nagle! Pracuję za wolność. a dzięki mojej ukochanej żonie, która wiąże domowy budżet w jakiś cudowny sposób - w czasie wakacji nie siedzimy w kryminale. Zawsze cenilem sobie ideały i byłem romantykiem - więc o co chodzi? Ogarnął mnie błogi spokój. Przecież czy jako adiunkt, czy wykładowca będę żył na wolności, z tą samą miłą mi żoną.

We wspaniałym nastroju naprawiłem zamki w wyłamanych drzwiach domku znajomych (nie mogłem ich zawieść - jestem przecież doktorem nauk technicznych) i po tak udanym dniu wróciłem do domu. Wyrzuciłem fotel, sprawcę tych pesymistycznych myśli. Kupię sobie nowy (za deficyt wynikający z pokrycia limitu funduszu płac i przewidywanej przez Jakiegoś Ministra podwyżki mojej pensji) lub pójdę do neurologa - niech się martwią inni!

*Nazwisko Autora podamy do wiadomości zainteresowanych po jego wycie u neurologa (też budżetówka) i uzyskaniu zaświadczenia o poczytalności, jeżeli tenże przedstawi takie samo zaświadczenie od sprywatyzowanego neurologa*

Redaguje:

Sekcja Informacji Komisji Zakładowej  
NSZZ "Solidarność" Politechniki Śląskiej

wg stanowiska Komisji Zakładowej NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"  
Politechniki Śląskiej

## W Y T Y C Z N E

### OKRESOWEJ OCENY NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

1. Okresowej oceny nauczycieli akademickich dokonuje bezpośredni zwierzchnik, którym jest:

- dla pracowników na stanowisku docenta ze stopniem naukowym doktora, adiunkta, starszego wykładowcy, wykładowcy i asystenta - kierownik odpowiedniej jednostki organizacyjnej,
- dla pracowników na stanowisku profesora zwyczajnego, profesora nadzwyczajnego lub docenta ze stopniem naukowym doktora habilitowanego - komisja powołana przez Rektora.

Ocenę Rektora, Prorektorów, Dziekanów i Prodziekanów dokonuje się wg odrębnych przepisów, tj. na podstawie §124 Statutu oraz art.48 ust.1 pkt 9 i art.51 pkt 4 Ustawy.

2. Pracownik przygotowuje informację o swych osiągnięciach dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych.

Informacja ta, poza osiągnięciami dokonanymi, powinna również obejmować zamierzenia na najbliższy okres, dotyczące między innymi uzyskanie stopni naukowych.

3. Bezpośredni zwierzchnik, po zapoznaniu się z informacją, przeprowadza rozmowę z pracownikiem.

4. Bezpośredni zwierzchnik wypełnia pomocniczą ankietę, w której dokonuje się oceny osobowości pracownika w skali:

- wyróżniająca,
- poprawna,
- mierna,

oraz oceny stopnia wykonania poszczególnych zadań w ramach działalności dydaktycznej, naukowo-badawczej i organizacyjnej, w skali:

- działalność wyróżniająca,
- działalność poprawna,
- brak działalności, lub działalność zła.

Na podstawie tej pomocniczej ankiety zwierzchnik przygotowuje zbiorczą ocenę - sumę wag procentowych udziału - wg dziedzin:

- I) osobowość pracownika (maksymalnie 15%),
- II) działalność dydaktyczna (maksymalnie 40%),
- III) działalność naukowo-badawcza (maksymalnie 30%),
- IV) działalność organizacyjna (maksymalnie 15%),

a następnie przeprowadza ocenę merytoryczną w następujących dziedzinach:

- a) osobowość pracownika,
- b) działalność dydaktyczna,
- c) działalność naukowo-badawcza,
- d) działalność organizacyjna,
- e) przydatność dla Uczelni,
- f) perspektywa rozwoju.

5. Przy ocenie wykonania zadań i ocenie merytorycznej należy wziąć pod uwagę zajmowane stanowisko pracy na Politechnice Śląskiej.

Podstawą oceny pracowników dydaktycznych jest dorobek dydaktyczny i organizacyjny. Podstawą oceny pracowników wyłącznie naukowych jest dorobek naukowy i organizacyjny.

6. Wynik oceny (pozytywny lub negatywny), w formie pisemnej, podpisany przez oceniającego, przedstawiony jest ocenianemu, który powinien się z nim zapoznać i przyjąć do wiadomości.

Od wyniku oceny przysługuje ocenianemu, zgodnie ze Statutem Politechniki Śląskiej, prawo do odwołania. Na życzenie zainteresowanego, w procedurze odwoławczej bierze udział przedstawiciel wskazanego Związku Zawodowego, działającego na Uczelni.

# ANKIETA

cechy osobowości:

## I OSOBOWOŚĆ PRACOWNIKA

wyróż- pop- mier-  
nia- raw- na  
jąca na

1. Stosunek do studentów \*)
2. Obiektywność \*)
3. Kultura osobista \*)
4. Rzetelność
5. Zaangażowanie
6. Koleżeńskość

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\*) pozycje 1-3, w ramach subankiety, wypełniają również przedstawiciele studentów

wykonanie zadań:

## II DZIAŁALNOŚĆ DYDAKTYCZNA

wyróż- pop- brak- nie  
nia- raw- lub doty-  
jące ne złe czy

1. Obciążenie dydaktyczne

Ocenie podlega jakość wykonania oraz liczba godzin:

2. Opracowanie oraz wygłoszenie nowego wykładu:
3. Przygotowanie nowego rodzaju zajęć laboratoryjnych lub innych:
4. Opracowanie skryptu, zgodnego z prowadzonym wykładem:
5. Opieka nad obozem naukowym:
6. Nagroda za działalność dydaktyczną (Rektora lub "Złota kreda"):
7. Opieka nad studenckim kołem naukowym:
8. Opieka nad studiującymi wg indywidualnego programu studiów:
9. Opieka nad studentami stażystami:
10. Opieka nad młodymi pracownikami naukowymi:
11. Opracowanie dydaktycznych programów komputerowych:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## III DZIAŁALNOŚĆ NAUKOWO-BADAWCZA

1. Publikacje naukowe

Wysokość oceny powinna uwzględniać miejsce publikacji oraz procentowy udział autora:

2. Patenty wg zasięgu:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

wyróż- pop- brak- nie  
nia- raw- lub doty-  
jące ne zie czy

- |  |                          |                          |                          |                          |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 3. Referaty i komunikaty,<br>w zależności od miejsca i rodzaju:  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Książka wydana w Polsce,<br>w zależności od poziomu i objętości:                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Książka wydana za granicą w języku obcym,<br>w zależności od poziomu i objętości:                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Recenzje prac doktorskich i habilitacyjnych, wnioski<br>na tytuł naukowy, recenzje wydawnicze i inne: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Sprzedaż licencji, w zależności od wartości:  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Liczba cytowań:   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Uzyskanie nagrody za prace badawcze:  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Za pozyskanie i udział w pracach badawczych:   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Kontakty zagraniczne:  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Kierowanie pracami naukowymi:  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

a ponadto

tak nie nie dot.

- |   |                          |                          |                          |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 13. Uzyskanie tytułu naukowego profesora: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. Uzyskanie stopnia dra habilitowanego: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. Uzyskanie stopnia doktora:            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

#### IV DZIAŁALNOŚĆ ORGANIZACYJNA

- |  |                          |                          |                          |                          |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Organizacja konferencji i seminariów naukowych,<br>w zależności od rangi i zakresu:         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Udział w stałych lub doraznych Komisjach<br>(uczelnianych, wydziałowych lub instytutowych): | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Kierowanie Komisjami jak w p.2 lub pełnienie<br>funkcji pełnomocnika:                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Udział w gremiach naukowych i doradczych,<br>państwowych, uczelnianych lub innych:          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Prace organizacyjne Wydziału oraz wewnątrz<br>Instytutu, Katedry, Zakładu:                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Prowadzenie rozliczeń dydaktycznych w jednostce:  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Opracowanie rozkładu zajęć:   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Dziekani mogą określić, w uzgodnieniu z Rektorem, rodzaj ocenianej działalności nie wymienionej w Wytycznych, specyficznej dla danego Wydziału.