

kierownik zakładu, to jednak Rektor wyjaśnił, że w stosunku do Rektora, we wszystkich sprawach awansowych nauczycieli akademickich może występować wyłącznie dziekan, natomiast w stosunku do Dziekana może występować wyłącznie dyrektor jednostki samodzielnej działającej na Wydziale, tzn. dyrektor instytutu lub kierownik ośrodka. Zapisy w Statucie dotyczące kierownika zakładu mogą mieć charakter wnioskovania wyłącznie wewnętrznego do dyrektora instytutu - zatem nie mają mocy prawnej i nie mogą być dalej przekazywane z odpowiednią opinią /taki wniosek nie musi dotrzeć do Rektora/. Tak wygląda sprawa interpretacji. Druga sprawa: Ustawa mówi, że w momencie, gdy kończy się okresowe zatrudnienie, powinna być dokonana ocena wyników pracy. Jest to trochę skomplikowana sprawa, ponieważ dotychczas odbyły się w Uczelni dwie oceny /w 1981 i 1986 r./ mające charakter akcyjny, tzn. nie miały powiązania z okresami zatrudnienia. Natomiast zdarzają się sytuacje, kiedy pracownikowi kończy się zatrudnienie i w celu podjęcia decyzji odnośnie dalszego zatrudnienia, tę ocenę zastępujemy analizą jego osiągnięć dokonaną przez kolegium instytutowe. Natomiast komisja oceniająca, która działała w poprzedniej kadencji, przestała działać /działała do końca września 1987 r./.

Doc.A.Szaflarski uważa, że obowiązujący tryb załatwiania spraw osobowych to rozpatrzenie wniosku przez Wydziałową Komisję ds. Rozwoju Kadry, dla ujednolicenia spraw awansowych na całym Wydziale; z Komisji sprawa przekazywana jest na RW.

Dziekan stwierdza, że może się zdarzyć tak, iż pracownikowi kończy się okres zatrudnienia, a wniosek o przedłużenie nie trafi do Komisji - wtedy uważamy sprawę za zamkniętą.

Doc.A.Szaflarski ma nieco odmienne zdanie; z zapisu w Ustawie wynika, że dziekan jest przełożonym wszystkich pracowników Wydziału; stanowisko kierownika zakładu jest jedynym stanowiskiem w Uczelni, które nie łączy się z koniecznością rezygnacji przy obejmowaniu innego /np. prodziekana czy dziekana/ i jest traktowane jako merytoryczne w sensie rozwoju naukowego i dydaktycznego. Dlatego doc.A.Szaflarski nie uważa, by zdanie kierownika zakładu mogło być zupełnie wyeliminowane i nie wychodziło poza instytut. Ponieważ Dziekan jest przełożonym pracowników Wydziału, to sprawy sporne, wynikające z negatywnej oceny, powinna rozpatrzyć Wydziałowa Komisja ds. Rozwoju Kadry pod przewodnictwem Dziekana i zająć w tej sprawie