

Zarządzenie Nr ~~152~~¹⁵²/2019
z dnia 16.09.2019 r.
Rektora
Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach

w sprawie: wprowadzenia „Regulaminu Wynagradzania Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach”

Działając na podstawie art. 77² § 1 i § 4 i 6 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeksu pracy (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 z późn. zm.) oraz art. 23 ust. 1 i art. 126 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1668 z późn. zm.) oraz działając w porozumieniu z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi w Śląskim Uniwersytecie Medycznym w Katowicach, niniejszym zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadzam „Regulamin Wynagradzania Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach” zwany dalej „Regulaminem”, w brzmieniu stanowiącym Załącznik Nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

1. Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych zobowiązuję do poinformowaniu o Zarządzeniu kierowników jednostek organizacyjnych Uczelni.
2. Kierowników jednostek organizacyjnych zobowiązuję do zapoznania z treścią Zarządzenia podległych pracowników.

§ 3

Nadzór nad wykonaniem Zarządzenia powierzam Kierownikowi Działu ds. Pracowniczych i Socjalnych Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach.

§ 4

Treść niniejszego Zarządzenia polecam zamieścić na stronie internetowej Uczelni.

§ 5

Z dniem wejścia w życie Regulaminu traci moc obowiązującą Regulamin premiowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach wprowadzony Zarządzenie Nr 98/2013 z dnia 12.07.2013 r. z późn. zm.

§ 6

1. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.
2. Regulamin wchodzi w życie z dniem 01.10.2019 r., tj. po upływie dwóch tygodni od ogłoszenia.

REKTOR
Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach
Stanisław Jolowicki
prof. dr hab. n. med. Stanisław Jolowicki

Otrzymują:

- Prorektorzy,
- Dziekani Wydziałów,
- Kwestor,
- Z-ca Kanclerza – Dyrektor ds. Ekonomiczno – Administracyjnych,
- Z-ca Kanclerza – Dyrektor ds. Inwestycji i Eksploatacji,
- Z-cy Dyrektora,
- Dział Kontroli i Audytu,
- a/a

Do wiadomości:

- jednostki organizacyjne SUM

REGULAMIN WYNAGRADZANIA pracowników Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Regulamin wynagradzania pracowników Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach zwany dalej Regulaminem, ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Śląskim Uniwersytecie Medycznym w Katowicach, zwanym dalej SUM lub Uczelnią.

§ 2

Postanowienia Regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników SUM.

§ 3

W sprawach dotyczących ustalania warunków wynagradzania za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą i zasad ich przyznawania, nieuregulowanych w regulaminie, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2018.1668), zwanej dalej „ustawą”, innych ustaw oraz aktów prawnych wydanych na ich podstawie.

§ 4

Ustala się:

- 1) Tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych, dydaktycznych, stanowiącą Załącznik nr 1 do Regulaminu,
- 2) Tabelę miesięcznych minimalnych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze oraz dodatku za koordynowanie pracą zespołu, stanowiącą Załącznik nr 2 do Regulaminu
- 3) Tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego oraz dodatku za koordynowanie pracą zespołu pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą Załącznik nr 3 do Regulaminu,
- 4) Tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych, oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej, stanowiącą Załącznik nr 4 do Regulaminu,

- 5) Tabelę miesięcznych minimalnych stawek dodatku funkcyjnego oraz dodatku za koordynowanie pracą zespołu dla pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej, stanowiącą Załącznik nr 5 do Regulaminu,
- 6) Tabelę wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, stanowiącą Załącznik nr 6 do Regulaminu;
- 7) Tabelę minimalnych stawek wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe, stanowiącą Załącznik nr 7 do Regulaminu,
- 8) Tabelę minimalnych stawek wynagrodzenia za opiekę nad pracami magisterskimi, licencjackimi oraz za opiekę nad pracami dyplomowymi na studiach podyplomowych stanowiącą Załącznik Nr 8 do Regulaminu,
- 9) Wzór wniosku o ustalenie wysokości wskaźnika procentowego na potrzeby funduszu premiewego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiący załącznik nr 9 do Regulaminu,
- 10) Wzór decyzji o przyznaniu z funduszu premii indywidualnej dla kadry kierowniczej, stanowiący załącznik nr 10 do Regulaminu,
- 11) Wzór decyzji o przyznaniu funduszu premiewego dla jednostek organizacyjnych stanowiący załącznik nr 11 do Regulaminu,
- 12) Wzór wniosku o przyznaniu premii indywidualnych dla pracowników stanowiący załącznik nr 12 do Regulaminu.

§ 5

1. Nauczycielowi akademickiemu w zależności od rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, zajmowanego stanowiska oraz ilości i jakości świadczonej pracy, stażu pracy przysługują:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek funkcyjny, po spełnieniu przesłanek wynikających z § 12 i 14 Regulaminu,
 - 3) dodatek za koordynowanie pracą zespołu, po spełnieniu przesłanek określonych w § 15 Regulaminu,
 - 4) dodatek za staż pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 16 Regulaminu,
 - 5) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, na zasadach określonych w § 17 Regulaminu,
 - 6) dodatkowe wynagrodzenie za:
 - a) udział w pracach komisji rekrutacyjnej,
 - b) kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi i sprawowanie opieki nad tymi praktykami,

- c) sprawowanie funkcji promotora, promotora pomocniczego i recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, doktora habilitowanego oraz członka komisji habilitacyjnej,
 - d) opiekę nad pracami magisterskimi i licencjackimi oraz nad pracami dyplomowymi na studiach podyplomowych.
- 7) dodatek zadaniowy – na zasadach określonych w § 19 Regulaminu.
2. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek za koordynowanie pracą zespołu, dodatek za staż pracy, oraz dodatek zadaniowy wypłacane są nauczycielowi akademickiemu z góry. Prawo to wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie.
 3. Wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego stanowi działalność twórczą o indywidualnym charakterze, a wynagrodzenie nauczyciela akademickiego stanowi honorarium związane z korzystaniem z praw autorskich lub rozporządzaniem tymi prawami.
 4. Jeżeli obowiązki pracownika niebędącego nauczycielem akademickim, wynikające ze stosunku pracy, obejmują także działalność twórczą o indywidualnym charakterze, to wynagrodzenie pracownika dzieli się na część związaną z korzystaniem z praw autorskich lub rozporządzaniem tymi prawami (honorarium) oraz część związaną z wykonywaniem pozostałych obowiązków.
 5. Sposób i zasady ustalania wynagrodzenia stanowiącego honorarium oraz składniki wynagrodzenia, które stanowią podstawę do uznania ich jako element wynagrodzenia za działalność twórczą o indywidualnym charakterze, określa uchwała Senatu.

§ 6

Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim w zależności od rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, zajmowanego stanowiska oraz ilości i jakości świadczonej pracy, stażu pracy przysługują:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek funkcyjny, po spełnieniu przesłanek wynikających z § 13 – 14 Regulaminu,
- 3) dodatek za koordynowanie pracą zespołu, po spełnieniu przesłanek określonych w § 15 Regulaminu,
- 4) dodatek za staż pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 16 Regulaminu,
- 5) premie na zasadach określonych w § 20 – 23 Regulaminu,
- 6) dodatki za pracę:
 - a) w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta oraz w dni wolne od pracy wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy,
 - b) w porze nocnej,

- c) na drugiej zmianie,
na zasadach i w wysokości określonej w przepisach powszechnie obowiązujących,
7) dodatek zadaniowy – na zasadach określonych w § 19 Regulaminu.

§ 7

Pracownikom przysługują następujące świadczenia związane z pracą:

- 1) nagrody jubileuszowe – na zasadach określonych w § 25 Regulaminu,
- 2) jednorazowa odprawa emerytalna lub rentowa,
- 3) zwrot kosztów podróży służbowej oraz ryczałt za używanie własnego samochodu do celów służbowych,

ustalane na zasadach i w wysokości określonej w przepisach powszechnie obowiązujących.

§ 8

Wynagrodzenie pracownika za pełny przepracowany miesiąc nie może być niższe niż wynagrodzenie minimalne, którego wysokość określona została przepisami Ustawy z dnia 10 października 2007 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (*t.j. Dz. U. z 2018 r. poz.2177*).

§ 9

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy.

§ 10

Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej.

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 11

1. Nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w Ustawie, Regulaminie pracy i indywidualnym zakresie obowiązków.
2. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla nauczyciela akademickiego nie może być niższa niż 50 % wynagrodzenia profesora, określonego przez Ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki w drodze rozporządzenia, z zastrzeżeniem przepisów Ustawy.

3. Pracownik niebędący nauczycielem akademickim otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w Regulaminie pracy i indywidualnym zakresie czynności.
4. Wynagrodzenie zasadnicze określone w załącznikach do Regulaminu przysługuje za pełny wymiar czasu pracy.
5. Wynagrodzenie zasadnicze ulega zmniejszeniu za dni nieobecności w pracy spowodowanej chorobą pracownika, koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, urlopem macierzyńskim, rodzicielskim oraz urlopem bezpłatnym.

DODATEK FUNKCYJNY ORAZ DODATEK ZA KOORDYNOWANIE PRACĄ ZESPOŁU

§ 12

1. Dodatek funkcyjny przysługuje nauczycielowi akademickiemu pełniącemu funkcję kierowniczą za kierowanie zespołem liczącym nie mniej niż pięć osób łącznie z osobą kierującą tym zespołem.
2. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.

§ 13

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem oraz radcy prawnemu, z tym że zespół kierowany przez pracownika wymienionego w tabeli stanowiącej załącznik nr 3 do Regulaminu nie może liczyć mniej niż 5 osób, łącznie z osobą kierującą tym zespołem.
2. Inspektorowi nadzoru inwestorskiego przysługuje dodatek funkcyjny za czas wykonywania czynności w ramach nadzoru inwestorskiego.
3. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku robotniczym, który dodatkowo organizuje pracę brygady składającej się co najmniej z pięciu osób łącznie z brygadzystą i kieruje pracą tej brygady przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości 15% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania.

§ 14

1. Wysokość dodatku funkcyjnego jest uzależniona od liczby pracowników i studentów kierowanej jednostki lub komórki organizacyjnej oraz od stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego/dodatku za koordynowanie pracą zespołu nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora, określonego w przepisach, o których mowa w § 11 ust. 2.

3. Minimalne stawki dodatku funkcyjnego/dodatku za koordynowanie pracą zespołu określają Załączniki nr 2, 3 i 5 do Regulaminu.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia zatrudnienia na stanowiskach o których mowa w § 13 albo wykonywania czynności o których mowa w § 12, do ostatniego dnia miesiąca w którym nastąpiło zakończenie zatrudnienia lub wykonywania czynności.
5. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres trzech miesięcy.

§ 15

1. Pracownikowi może zostać przyznany dodatek za koordynowanie pracą zespołu liczącego co najmniej trzech pracowników łącznie z osobą koordynującą.
2. Do dodatku za koordynowanie pracą zespołu stosuje się odpowiednio przepisy § 12 – 14.

DODATEK ZA STAŻ PRACY

§ 16

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1 % wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku pracy z tym, że dodatek ten nie może przekroczyć 20 % wynagrodzenia zasadniczego.
2. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło:
 - 1) pierwszego dnia miesiąca – dodatek przysługuje za ten miesiąc,
 - 2) w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca – dodatek przysługuje, począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
3. W przypadku pracownika nowozatrudnionego nabycie prawa do dodatku za staż pracy następuje od dnia podjęcia pracy lub złożenia dokumentów uprawniających do dodatku za staż pracy. Nabycie prawa do kolejnego dodatku następuje na zasadach określonych w ust. 1 i 2.
4. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia,
 - 2) inne okresy uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze,
 - 3) okres asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych,

- 4) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
5. Okresy, o których mowa w ust. 4 pkt 1 uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy o których mowa w ust. 4 pkt 2 – 4 uwzględnia się na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie.
6. W przypadku pozostawania przez pracownika jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy, o których mowa w ust. 4 uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.
7. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
8. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony oraz innych okresów, o których mowa w ust. 4 pkt 2 – 4, uwzględnionych u innego pracodawcy.
9. Dodatek za staż pracy przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

WYNAGRODZENIE ZA GODZINY PONADWYMIAROWE

§ 17

1. Nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe obliczone na zasadach określonych w Regulaminie pracy.
2. Minimalną wysokość stawek za godziny nadwymiarowe na studiach prowadzonych w języku polskim oraz w języku angielskim określa załączniki nr 7 do Regulaminu.
3. Wysokość stawek wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe w danym roku akademickim określa Rektor w drodze Zarządzenia.
4. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych przyznaje się po dokonaniu indywidualnych rozliczeń godzin nadwymiarowych, co najmniej raz w roku, nie później niż w terminie dwóch miesięcy od zakończenia roku akademickiego.
5. Do wyliczenia wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe przyjmuje się najwyższą stawkę obowiązującą w okresie, którego dotyczy rozliczenie.
6. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych nie podlega przeliczeniu w przypadku zmiany stawek określonych zgodnie z ust. 2 i 3, dokonanej po rozliczeniu, o którym mowa w ust. 4.

7. W czasie choroby lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych wynikające z pensum dydaktycznego ustalonego dla danego stanowiska na podstawie Regulaminu pracy, które według planu zajęć przypadająby w okresie tej nieobecności, zalicza się dla celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych, jako godziny przepracowane zgodnie z planem.
8. Nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu:
 - 1) zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego,
 - 2) przewidzianej nieobecności w pracy związanej w szczególności z urlopem naukowym, długotrwałą chorobą, urlopem dla poratowania zdrowia, urlopem bezpłatnym lub innym zwolnieniem od pracy, odbywaniem służby wojskowej, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim,
 - 3) ustania stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego,- zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą rocznego pensum dydaktycznego ustalonego dla danego stanowiska w sposób określony w ust. 6, za każdy tydzień nieobecności przypadającej za okres, w którym w Uczelni są prowadzone zajęcia dydaktyczne.

WYNAGRODZENIE DODATKOWE

§ 18

1. Nauczycielowi akademickiemu za udział w pracach komisji rekrutacyjnej przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim dodatkowe wynagrodzenie w wysokości uzależnionej od liczby kandydatów i funkcji pełnionej w komisji, w wysokości nieprzekraczającej 27% stawki minimalnego wynagrodzenia profesora, określonej w przepisach, o których mowa w § 11 ust.2.
2. Nauczycielowi akademickiemu za kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi lub sprawowanie opieki nad tymi praktykami przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim dodatkowe wynagrodzenie w wysokości nieprzekraczającej 25% stawki minimalnego wynagrodzenia profesora, określonej w przepisach, o których mowa w § 11 ust.2.
3. Nauczycielowi akademickiemu za sprawowanie funkcji promotora, promotora pomocniczego i recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, doktora habilitowanego oraz członkowi komisji habilitacyjnej przysługuje jednorazowe wynagrodzenie wypłacane po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia naukowego, na zasadach i w wysokości określonej w Ustawie.

4. Wysokość minimalnego wynagrodzenia dla nauczyciela akademickiego za opiekę nad pracą magisterską i licencjacką oraz nad pracą dyplomową na studiach podyplomowych określa załącznik nr 8 do Regulaminu.
5. Wynagrodzenie przysługuje po złożeniu pozytywnie ocenionej pracy w Dziekanacie Wydziału. Wypłata wynagrodzenia następuje na zasadach określonych dla rozliczenia godzin ponadwymiarowych.
6. Zasady przyznawania wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 – 3 i jego wysokości określa Zarządzenie Rektora.
7. Społecznemu inspektorowi pracy może być przyznane miesięczne wynagrodzenie zryczałtowane z tytułu znacznego obciążenia zadaniami wynikającymi z pełnionej funkcji, w wysokości i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

DODATEK ZADANIOWY

§ 19

1. Dodatek zadaniowy może być przyznany pracownikowi z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.
2. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres trzech miesięcy

PREMIA

§ 20

1. Dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi tworzy się w ramach posiadanego przez Śląski Uniwersytet Medyczny w Katowicach planowanego funduszu wynagrodzeń osobowych, fundusz premiowy zwany dalej funduszem.
2. Wysokość funduszu stanowi co najmniej 10 % sumy planowanych wynagrodzeń zasadniczych pracowników.
3. Premia jest wypłacana z dołu, w okresach miesięcznych w terminie wypłat wynagrodzenia za pracę w miesiącu następującym po miesiącu, za który premia jest przyznawana.
4. Kwotę przeznaczoną na wypłaty premii pracownikom za każdy miesiąc określa się jako miesięczny fundusz premiowy zwany dalej funduszem.
5. Wysokość funduszu miesięcznego ustala Kanclerz na wniosek Zastępcy Kanclerza w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, jako wskaźnik procentowy od planowanego miesięcznego funduszu wynagrodzeń zasadniczych pracowników objętych funduszem.

6. Wzór wniosku o ustalenie wysokości wskaźnika procentowego na potrzeby funduszu premiowego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi stanowi załącznik nr 9 do Regulaminu.
7. 10% ustalonego zgodnie z postanowieniem ust. 5 funduszu premiowego stanowi fundusz rezerwowy pozostający w dyspozycji Kanclerza z przeznaczeniem na zwiększenie funduszu miesięcznego dla poszczególnych jednostek organizacyjnych.
8. Wyliczenia funduszu premiowego, pomniejszonego o fundusz rezerwowy, dla następujących grup pracowników:
 - 1) zaliczanych do ścisłego kierownictwa administracyjnego Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach,
 - 2) pozostałych pracowników administracji, naukowo-technicznych, inżyniersko-technicznych, pracowników bibliotecznych,
 - 3) pracowników obsługi i robotników,dokonyje Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych zgodnie z postanowieniami ust. 5, według udziału procentowego wynagrodzeń zasadniczych pracowników ww. grup pracowników w funduszu wynagrodzeń zasadniczych objętych funduszem, w oparciu o bieżące analizy funduszu płac.
9. Wykaz stanowisk, o których mowa w ust. 8 pkt 1 ustala Rektor na wniosek Kanclerza, zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach.
10. Wyliczony i przyznany decyzją Kanclerza dla poszczególnych pracowników, na wniosek bezpośredniego przełożonego, miesięczny fundusz premii może być zwiększony o środki przyznane z funduszu rezerwowego Kanclerza.

§ 21

1. Indywidualne premie dla pracowników, o których mowa w § 20 ust. 8 pkt 1 przyznaje Kanclerz w ramach miesięcznego funduszu premiowego, z zastrzeżeniem postanowień § 22.
2. Wzór decyzji o przyznaniu z funduszu premii indywidualnej dla kadry kierowniczej, stanowi załącznik nr 10 do Regulaminu.
3. Indywidualne premie dla pozostałych pracowników przyznają bezpośredni przełożeni w ramach funduszu miesięcznego przyznanego przez Kanclerza poszczególnym jednostkom organizacyjnym, z zastrzeżeniem § 22.
4. Wzór decyzji o przyznaniu funduszu premiowego dla jednostek organizacyjnych stanowi załącznik nr 11 do Regulaminu.
5. Wzór wniosku o przyznaniu premii indywidualnych dla pracowników stanowi załącznik nr 12 do Regulaminu.

6. Wnioski premiowe zostają przekazane przez Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych do kierowników jednostek organizacyjnych, w terminie do dnia 10 każdego miesiąca, celem przyznania przez nich premii indywidualnych dla pracowników za poprzedni miesiąc. Wypełniony wniosek przez kierownika danej jednostki organizacyjnej powinien zostać przekazany do Działu ds. Pracowniczych i Socjalnych (do dnia 15 danego miesiąca), który po dokonaniu jego sprawdzenia przekazuje go do Działu Płac, najpóźniej do 20 dnia danego miesiąca, celem wypłaty.
7. W przypadku niedostarczenia wniosku premiowego do Działu ds. Pracowniczych i Socjalnych, w terminie o którym mowa w ust. 6, premia zostanie wypłacona w kolejnym terminie wypłaty wynagrodzenia. Dostarczenie wniosku nie może nastąpić później niż do końca miesiąca następującego po miesiącu, za który przysługiwałaby pracownikowi premia.
8. Zastępcy Kanclerza, Kwestor, Dyrektor Biblioteki Głównej, Zastępcy Dyrektora przyznają premię na poszczególne pionosy, podległe jednostki organizacyjne oraz kierownikom tych jednostek.
9. Premię dla Kanclerza przyznaje Rektor.

§ 22

1. Indywidualna premia z funduszu miesięcznego jest przyznawana za czas faktycznie przepracowany oraz za okres urlopu wypoczynkowego, innego urlopu i innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które wypłacone jest wynagrodzenie za pracę. Premia ta ulega proporcjonalnemu pomniejszeniu w przypadku niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub przebywaniem na urlopie bezpłatnym.
2. Bezpośredni przełożony może nie przyznać lub obniżyć pracownikowi premię w przypadkach gdy:
 - 1) w sposób niezadowalający wykonuje swoje zadania,
 - 2) narusza postanowienia Regulaminu Pracy.
3. Bezpośredni przełożony może zwiększyć przyznaną pracownikowi indywidualną premię miesięczną w przypadku przejęcia przez niego w zastępstwie, obowiązków nieobecnych pracowników w ramach przyznanego jednostce organizacyjnej funduszu premiowego.
4. W przypadku pozbawienia pracownika premii z przyczyn wymienionych w ust. 2 bezpośredni przełożony jest obowiązany poinformować o tym pracownika, uzasadniając decyzję na piśmie.
5. Od decyzji, o której mowa w ust. 4 przysługuje pracownikowi prawo wniesienia odwołania na piśmie do Kanclerza w terminie 7 dni od daty otrzymania pisemnej decyzji bezpośredniego przełożonego. Decyzja Kanclerza jest ostateczna.

6. W przypadku nierozpatrzenia odwołania, o którym mowa w ust. 5 w terminie 14 dni od dnia jego złożenia do Kanclerza, uznaje się że odwołanie zostało rozpatrzone na korzyść pracownika.

§ 23

1. Za wykonanie dodatkowych zadań kierownik jednostki organizacyjnej/kierownik projektu może wystąpić z wnioskiem o przyznanie premii zadaniowej dla pracownika niebędącego nauczycielem akademickim, po uzyskaniu akceptacji Prorektora. W sytuacji gdy kierownik jednostki organizacyjnej nie jest wnioskodawcą, przyjmuje on do wiadomości fakt złożenia przedmiotowego wniosku poprzez złożenie podpisu na wniosku.
2. Potwierdzenie wykonania zadań premiowych wraz ze wskazaniem źródła finansowania premii przez kierownika jednostki organizacyjnej/kierownika projektu, podlega zatwierdzeniu przez Kanclerza.
3. Wysokość premii zadaniowej nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

DODATEK ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH, PORZE NOCNEJ I NA DRUGIEJ ZMIANIE

§ 24

1. Pracownik ma prawo do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości i na zasadach określonych w Kodeksie Pracy.
2. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy od dodatku ustalonego w Kodeksie Pracy.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten przysługuje również pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, dla którego praca w systemie zmianowym wynika z harmonogramu.

NAGRODY JUBILEUSZOWE

§ 25

1. Pracownikowi przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu wieloletniej pracy w wysokości:
 - 1) 75% wynagrodzenia miesięcznego za 20 lat pracy,
 - 2) 100% wynagrodzenia miesięcznego za 25 lat pracy,
 - 3) 150% wynagrodzenia miesięcznego za 30 lat pracy,
 - 4) 200% wynagrodzenia miesięcznego za 35 lat pracy,

- 5) 300% wynagrodzenia miesięcznego za 40 lat pracy,
 - 6) 400% wynagrodzenia miesięcznego za 45 lat pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego pracownika SUM do nagrody jubileuszowej zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
 3. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
 4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w Uczelni w dniu upływu okresu uprawniającego go do tej nagrody.
 5. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy, nagroda przysługuje, jeżeli do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy.
 6. Podstawę do obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody, przy czym uwzględnia się składniki wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a indywidualną miesięczną premię w wysokości nie mniejszej niż określona miesięcznym funduszem dla pracownika.
 7. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę do obliczenia wysokości nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

NAGRODY REKTORA

§ 26

1. Nauczycielowi akademickiemu za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne albo za całokształt dorobku może zostać przyznana nagroda Rektora.
2. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim za osiągnięcia w pracy może zostać przyznana nagroda Rektora.
3. Nagrody Rektora przyznawane są w ramach środków naliczonych przez SUM na nagrody w wysokości:
 - 1) 2% planowanych rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich,
 - 2) 1% planowanych rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

4. Szczegółowe zasady i tryb przyznawania nagród Rektora określone są w regulaminach uchwalonych przez Senat, z zachowaniem uprawnień związków zawodowych.

ODPRAWA EMERYTALNA LUB RENTOWA

§ 27

1. Nauczycielowi akademickiemu przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w uczelni stanowiącej jego podstawowe miejsce pracy, w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika niebędącego nauczycielem akademickim.
3. Pracownik uczelni, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

WYNAGRODZENIE ZE ŚRODKÓW ZEWNĘTRZNYCH

§ 28

1. W związku z realizacją zadań w ramach zatwierdzonych projektów lub wykonywania dodatkowych czynności finansowanych ze środków innych niż z budżetu (subwencji) pracownikowi może zostać przyznane na zasadach określonych w tych projektach lub sporządzonych kalkulacjach:
 - 1) dodatkowe wynagrodzenie po zawarciu aneksów do obowiązujących aktów nawiązujących stosunek pracy,
 - 2) dodatek specjalny,
 - 3) premia zadaniowa, o której mowa w § 23.
2. Z osobami zatrudnionymi wyłącznie w celu wykonania zadań związanych z realizacją zatwierdzonych projektów lub czynności finansowanych ze środków innych niż z budżetu (subwencji) nawiązuje się stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas ich trwania.
3. Wynagrodzenie osoby, o której mowa w ust. 2 podlega regulacjom niniejszego Regulaminu, z zastrzeżeniem przepisów ust. 6.
4. Maksymalna liczba godzin przepracowanych w danym miesiącu na rzecz wszystkich projektów oraz czynności finansowanych ze środków innych niż z budżetu (subwencji), realizowanych przez danego pracownika nie może przekroczyć 50% jego czasu pracy, chyba że regulamin projektu stanowi inaczej.
5. Czas pracy na rzecz wszystkich projektów nie może przekroczyć 8 godzin dziennie, chyba że regulamin projektu stanowi inaczej, przy uwzględnieniu przepisów prawa pracy.

6. Przyznanie składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1 nie może przekraczać zaplanowanych na ten cel środków, powinno być zgodne z zasadami realizacji projektu oraz mieścić się w zakresie zadań.
7. Składniki wynagrodzenia określone w ust. 1 nie są pomniejszane za czas absencji z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego oraz nie stanowią podstawy do obliczania dodatkowych składników wynagrodzenia oraz jego pochodnych.
8. Szczegółowe zasady przyznawania i wypłacania składników wynagrodzeń wymienionych w ust. 1 oraz wzory dokumentów określa odrębne zarządzenie Rektora.

PODSTAWA WYMIARU ZASIŁKU CHOROBOWEGO

§ 29

1. Składniki uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego:
 - 1) w kwocie nominalnej:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek funkcyjny oraz za koordynowanie pracą zespołu,
 - c) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
 - 2) w kwocie uzupełnionej:
 - a) miesięczna premia, o której mowa w § 20 – 22,
 - 3) w kwocie wypłaconej:
 - a) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe,
 - b) wynagrodzenie za udział w pracach komisji rekrutacyjnej,
 - c) wynagrodzenie za kierowanie praktykami studenckimi i sprawowanie opieki,
 - d) wynagrodzenie za opiekę nad pracami magisterskimi i licencjackimi oraz nad pracami dyplomowymi na studiach podyplomowych
 - e) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - f) dodatek za pracę w godzinach nocnych,
 - g) dodatek za pracę na drugiej zmianie.
2. Składniki wynagrodzenia nieuwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego:
 - a) dodatek za staż pracy (z wyjątkiem podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego, rodzicielskiego i zasiłku na prawach zasiłku macierzyńskiego),
 - b) premia zadaniowa, o której mowa w § 23,
 - c) dodatek zadaniowy,
 - d) nagroda Rektora,
 - e) dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w § 28 ust. 1 pkt 1,

f) dodatek specjalny,

TERMINY WYPŁAT WYNAGRODZEŃ I INNYCH ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZYCH

§ 30

1. Określa się podstawowe terminy wypłat wynagrodzeń:
 - 1) dla nauczycieli akademickich z góry w pierwszym dniu roboczym danego miesiąca,
 - 2) dla nauczycieli akademickich w pierwszym miesiącu zatrudnienia wynagrodzenie może zostać wypłacone nie później niż w następnym terminie płatności,
 - 3) dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w ostatnim dniu roboczym miesiąca.
2. Termin określony w ust. 1 jest zachowany jeżeli na koncie pracownika znajduje się przekazane przelewem wynagrodzenie.
3. Określa się dodatkowe terminy płatności:
 - 1) świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych do 20 dnia miesiąca po otrzymaniu dokumentu stanowiącego podstawę wypłaty,
 - 2) innych świadczeń pracowniczych 5, 15 lub 25 dnia miesiąca po otrzymaniu dokumentu stanowiącego podstawę wypłaty, przy czym jeśli termin wypłaty przypada na dzień wolny od pracy, wypłata realizowana jest w pierwszym dniu roboczym przypadającym po ww. terminach.
4. W dodatkowych terminach płatności mogą być realizowane wypłaty składników takich jak:
 - 1) dodatek specjalny,
 - 2) dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w § 28 ust. 1 pkt 1,
 - 3) nagroda jubileuszowa,
 - 4) nagroda Rektora,
 - 5) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
 - 6) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe.
5. Wynagrodzenie jest wypłacane na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.
6. W razie wypłaty wynagrodzenia w kasie, wynagrodzenie jest wypłacane do rąk pracownika lub osoby pisemnie przez niego upoważnionej.
7. Z wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu zaliczek na ubezpieczenie społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, w rozumieniu ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (*Dz. U. z 2019 r. poz. 2215*), jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania, podlegają potrąceniu:

- 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- 4) kary pieniężne przewidziane w art.108 Kodeksu pracy,
- 5) inne należności, na potrącenie których pracownik wyraził zgodę na piśmie.

ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

§ 31

1. Pracownikom Uczelni przysługują świadczenia pieniężne z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych
2. Rodzaje świadczeń oraz zasady i tryb ich przyznawania określa Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

PRZEPISY KOŃCOWE

§ 32

1. Treść Regulaminu wynagradzania została uzgodniona z zakładowymi organizacjami związkowymi.
2. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie zastosowanie mają przepisy powszechnie obowiązujące oraz inne akty wewnętrzne Uczelni.
3. Wynagrodzenie Rektora Uczelni ustalane jest na podstawie przepisów Ustawy.
4. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, tj. od 1.10.2019 r.

REKTOR
Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach
prof. dr hab. n. med. i nauk o zdrowiu


TABELA MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA
ZASADNICZEGO NAUCZYCIELI AKADEMICKICH ZATRUDNIONYCH NA
STANOWISKACH BADAWCZO-DYDAKTYCZNYCH, BADAWCZYCH,
DYDAKTYCZNYCH

Lp.	Stanowisko	Wymagania	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych
1	Profesor (etat badawczo-dydaktyczny, badawczy, dydaktyczny)	Tytuł profesora	6 410,00
2	Profesor uczelni (etat badawczo-dydaktyczny, badawczy, dydaktyczny)	Stopień doktora habilitowanego lub doktora oraz inne wymagania zgodnie z odrębnymi przepisami w Uczelni	5 321,00
3	Adiunkt	Stopień doktora habilitowanego oraz inne wymagania zgodnie z odrębnymi przepisami w Uczelni	5 100,00
		Stopień doktora oraz inne wymagania zgodnie z odrębnymi przepisami w Uczelni	4 680,00
	Starszy wykładowca (stanowisko wygaszane)	-	4 680,00
4	Asystent, lektor, instruktor	Tytuł zawodowy magistra lub równorzędny oraz inne wymagania zgodnie z odrębnymi przepisami w Uczelni	3 205,00
5	Wykładowca (stanowisko wygaszane)	-	3 205,00

TABELA MINIMALNYCH MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO
DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH PEŁNIĄCYCH FUNKCJE KIEROWNICZE
ORAZ DODATKU ZA KOORDYNOWANIE PRACĄ ZESPOŁU

Lp.	Funkcja	Minimalna stawka dodatku funkcyjnego /dodatku za koordynowanie pracą zespołu (w złotych)
1	Prorektor	3 500,00
2	Dziekan, Dyrektor Szkoły Doktorskiej	2 200,00
3	Prodziekan, Zastępca Dyrektora Szkoły Doktorskiej,	1 400,00
4	Przewodniczący Rady Dziedziny Naukowej, Przewodniczący Rady Dyscypliny Naukowej	1 000,00
5	Zastępca Przewodniczącego Rady Dziedziny Naukowej, Zastępca Przewodniczącego Rady Dyscypliny Naukowej,	600,00
6	kierownik jednostki organizacyjnej (m.in. katedry, kliniki, oddziału klinicznego, zakładu)	200,00

TABELA PODSTAWOWYCH STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ
KWALIFIKACYJNYCH, MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO I DODATKU FUNKCYJNEGO
ORAZ DODATKU ZA KOORDYNOWANIE PRACĄ ZESPOŁU PRACOWNIKÓW
NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego	minimalna stawka dodatku funkcyjnego/ dodatku za koordynowanie pracą zespołu
		Wykształcenie	liczba lat pracy		
1	Kancierz	Wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	6 500,00	2 500,00
2	Kwestor Zastępca kanclerza Dyrektor (pionu)	Wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	5 800,00	1 500,00
3	Zastępca kwestora Zastępca dyrektora (pionu)	Wyższe	6, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	5 200,00	1 000,00
5	Dyrektor (jednostki organizacyjnej np. centrum, biura)	Wyższe	5, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	4 700,00	600,00
6	Zastępca dyrektora (jednostki organizacyjnej np. centrum, biura)	Wyższe	5, w tym 1 rok na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	4 000,00	400,00
7	Główny specjalista (administracyjny, naukowo-techniczny, inżyniersko-techniczny), inspektor ochrony danych, kierownik działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej, kierownik dziekanatu, kierownik zespołu domów studenckich, administrator sieci	Wyższe	5	3 300,00	200,00*
8	Główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		3 300,00	200,00*
9	Starszy specjalista (naukowo-techniczny, inżyniersko-techniczny, do spraw finansowych, administracyjnych, ekonomicznych lub informatyki), zastępca kierownika działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej, kierownik domu studenckiego, zastępca kierownika zespołu domów studenckich	Wyższe	5	2 800,00	150,00*

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego	minimalna stawka dodatku funkcyjnego/ dodatku za koordynowanie pracą zespołu
		Wykształcenie	liczba lat pracy		
10	Starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		2 800,00	150,00*
11	Audytór wewnętrzny	według odrębnych przepisów		3 300,00	200,00
12	Radca prawny	według odrębnych przepisów		3 000,00	200,00*
13	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych	według odrębnych przepisów		3 000,00	200,00
14	Rzecznik patentowy	według odrębnych przepisów		2 800,00	-
15	Specjalista (naukowo-techniczny, inżynierjno-techniczny, do spraw finansowych, administracyjnych, ekonomicznych lub informatyki), starszy redaktor, starszy mistrz, zastępca kierownika domu studenckiego	Wyższe	3	2 600,00	100,00*
		Średnie	8		
16	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		2 600,00	100,00*
17	Starszy (lub samodzielny): referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy, starsza (lub samodzielna) księgowa, starszy magazynier, informatyk, biolog, fizyk, chemik i inne stanowiska równorzędne, mechanik, technolog, mistrz	Wyższe	-	2 400,00	-
		Średnie	4		
18	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		2 400,00	100,00
19	Starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		2 400,00	-
20	Inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		2 250,00	80,00
21	Inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		2 250,00	-
22	Referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy, technik, magazynier	Średnie	-	2 250,00	-
		zasadnicze zawodowe	2		
23	Pomoc techniczna, administracyjna, laborant i inne stanowiska równorzędne	zasadnicze zawodowe	-	1 900,00	-
24	Pedel, pracownik gospodarczy, rzemieślnik, starszy woźny, starszy portier, dozorca, strażnik ochrony mienia	podstawowe	-	1 800,00	-
25	Pomocniczy pracownik administracji lub obsługi (sprzątaczką, pomoc laboratoryjna, portier, woźny)	podstawowe	-	1 700,00	-

*w przypadku kierowania bądź koordynowania pracą zespołu

TABELA STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH,
MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH ORAZ PRACOWNIKÓW DOKUMENTACJI
I INFORMACJI NAUKOWEJ

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne	minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego
		wykształcenie	
1	Kustosz	wyższe magisterskie	2 800,00
2	Starszy bibliotekarz	Średnie	2 400,00
	Starszy dokumentalista		
	Starszy konserwator książki		
3	Bibliotekarz	Średnie	2 200,00
	Dokumentalista		
	Konserwator książki		
4	Starszy magazynier biblioteczny	Średnie	2 200,00
5	Starszy technik dokumentalista	Średnie	2 200,00
6	Młodszy bibliotekarz	Średnie	2 000,00
	Młodszy dokumentalista		
	Młodszy konserwator książki		
7	Technik dokumentalista	Średnie	2 000,00
8	Magazynier biblioteczny	zasadnicze zawodowe	2 000,00

TABELA MINIMALNYCH MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO
ORAZ DODATKU ZA KOORDYNOWANIE PRACĄ ZESPOŁU DLA PRACOWNIKÓW
BIBLIOTECZNYCH ORAZ PRACOWNIKÓW DOKUMENTACJI
I INFORMACJI NAUKOWEJ

Lp.	Funkcja	minimalna stawka dodatku funkcyjnego/dodatku za koordynowanie pracą zespołu
1	Dyrektor biblioteki głównej	600,00
2	Kierownik oddziału/działu/sekcji w bibliotece głównej	200,00

TABELA WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH I MINIMALNYCH MIESIĘCZNYCH
STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW
ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH ROBOTNICZYCH

Lp.	Wymagania kwalifikacyjne	minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego
1	Robotnicy bez przygotowania zawodowego	1 700,00
2	Robotnicy przyuczeni, posiadający umiejętności fachowe w zakresie potrzebnym do wykonywania prac o charakterze pomocniczym	1 800,00
3	Robotnicy wykwalifikowani, posiadający umiejętności fachowe w zakresie wymaganym do wykonywania prac pod nadzorem lub samodzielnie	1 900,00
4	Robotnicy posiadający przygotowanie zawodowe do wykonywania samodzielnej pracy o charakterze złożonym	2 000,00
5	Robotnicy wysoko wykwalifikowani, legitymujący się dyplomem technika lub mistrza w zawodzie, w zakresie którego wykonują samodzielnie trudne i precyzyjne prace	2 100,00

TABELA MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA
ZA GODZINY PONADWYMIAROWE

Lp.	Stanowisko	Minimalna stawka za godzinę obliczeniową odpowiadającą 45 min.	
		za zajęcia w języku polskim	za zajęcia w języku angielskim
1	Profesor	97,00	150,00
2	Profesor uczelni posiadający tytuł naukowy doktora habilitowanego lub doktora, adiunkt posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	83,00	120,00
3	Adiunkt posiadający stopień doktora, <i>starszy wykładowca posiadający stopień doktora (stanowisko wygaszane)</i>	69,00	90,00
4	Asystent, lektor, instruktor posiadający stopień doktora, <i>wykładowca posiadający stopień doktora (stanowisko wygaszane)</i>	44,00	80,00
5	<i>Starszy wykładowca nieposiadający stopnia doktora (stanowisko wygaszane)</i>	69,00	80,00
6	Asystent, lektor, instruktor nieposiadający stopnia doktora, <i>wykładowca nieposiadający stopnia doktora (stanowisko wygaszane)</i>	44,00	80,00

TABELA MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZA OPIEKĘ
NAD PRACAMI MAGISTERKIMI I LICENCJACKIMI ORAZ ZA OPIEKĘ NAD
PRACAMI DYPLOMOWYMI NA STUDIACH PODYPLOMOWYCH

Lp.	Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia za pracę:				
		Magisterską			licencjacką	dyplomową na studiach podyplomowych
		przeładową	badawczą niedoświadczalną	doświadczalną (eksperymentalną)		
1	Profesor	580,00	870,00	1 740,00	380,00	116,00
2	Profesor uczelni ze stopniem doktora habilitowanego lub doktora	500,00	750,00	1 500,00	380,00	100,00
3	Adiunkt, <i>starszy wykładowca (stanowisko wygaszane)</i> ze stopniem doktora habilitowanego,	500,00	750,00	1 500,00	380,00	100,00
4	Adiunkt, <i>starszy wykładowca (stanowisko wygaszane)</i> ze stopniem doktora,	450,00	700,00	1 350,00	380,00	64,00
5	Asystent, lektor, instruktor, <i>wykładowca (stanowisko wygaszane)</i> ze stopniem doktora	400,00	580,00	1 200,00	380,00	64,00
4	Asystent, lektor, instruktor, <i>wykładowca (stanowisko wygaszane)</i> ,	320,00	480,00	960,00	380,00	64,00

WNIOSEK

o ustalenie wysokości wskaźnika procentowego na potrzeby funduszu premiowego
na dla pracowników nie będących nauczycielami akademickimi.
(miesiąc/rok)

Na podstawie § 20 ust. 5 regulaminu wynagradzania pracowników Śląskiego Uniwersytetu Medycznego w Katowicach nie będących nauczycielami akademickimi, wnoszę o ustalenie wskaźnika procentowego na potrzeby funduszu premiowego w wysokości% funduszu wynagrodzeń zasadniczych pracowników na miesiąc/rok co stanowi kwotę, z której na podstawie § 20 ust. 7 cytowanego wyżej Regulaminu 10 % stanowi fundusz rezerwowy pozostający w dyspozycji Kanclerza.

Wskaźnik procentowy funduszu premiowego na miesiąc/rok rozdziela się na następujące procentowe wskaźniki premiowe w poszczególnych grupach pracowników ustalone w oparciu o bieżącą analizę funduszu płac:

Ścisła kadra kierownicza	-	%
Pracownicy naukowo-techniczni, inżynieryjno-techniczni, administracyjno-ekonomiczni, biblioteczni	-	%
Pracownicy obsługi, robotnicy	-	%

Komisja Zakładowa
NSZZ Solidarność SUM :

Wnioskodawca:

Zastępca Kanclerza – Dyrektor
ds.

ZNP Pracowników SUM
i Szpitali Klinicznych:

ZATWIERDZAM

Katowice, dnia

Decyzja
o przyznaniu premii indywidualnej dla kadry kierowniczej

za miesiąc

Lp.	Numer komp.	Nazwisko i imię	wynagrodz. zasadnicze	Premia obliczona	Premia przyznana
1					
1					
2					
3					
4					
5					
Razem					

1. Akceptuję wysokość naliczonej premii indywidualnej

(podpis Kanclerza)

.....

(podpis Przyznającego)

Decyzja
o przyznaniu funduszu premiowego dla jednostek organizacyjnych

Grupy pracowników:

Lp.	Jednostka organizacyjna	Łączne wynagrodzenie zasadnicze	fundusz premiowy	Fundusz %	
				Przyznany w oparciu o § 20 ust. 8 pkt. 2/3	Przyznany przez kierownika jednostki organizacyjnej
Razem:					
Pozostało z poprzednich miesięcy:					
Ogółem:					

1. Akceptuję wysokość naliczonej premii indywidualnej

(podpis Kanclerza)

.....

(podpis Przyznającego)

Wykaz pracowników

uprawnionych do indywidualnej premii za miesiąc

zatrudnionych w

L.p.	Nr komp.	Nazwisko i Imię	wynagrodzenie zasadnicze	premia
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
Razem				

Na podstawie decyzji Kanclerza SUM z dnia..... o przyznaniu funduszu premiowego

zostaje przyznany fundusz premiowy w wysokości na premie indywidualne dla pracowników.

Dział ds. Pracowniczych i Socjalnych

.....

.....

podpis kierownika jednostki organizacyjnej

.....

Dział Płac