

Tekst jednolity Regulaminu wynagradzania i premiowania pracowników w Samodzielnym Publicznym Gminnym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w Rybnie z dnia 01.07.2006r.
Zmiany: Aneks nr 1 – zmiany weszły w życie w dniu 02.10.2006r., Aneks nr 2 – zmiany weszły w życie w dniu 01.09.2007r., Aneks nr 3 – zmiany weszły w życie w dniu 01.01.2008r., Aneks nr 4 – zmiany weszły w życie w dniu 01.01.2009r., Aneks nr 5 – zmiany weszły w życie w dniu 01.12.2010r. Aneks nr 6 – zmiany weszły w życie 01.03.2011r., Aneks nr 7 – zmiany weszły w życie 01.02.2012r. Aneks nr 8 – zmiany weszły w życie od dnia 01.01.2016r. Aneks nr 9 – zmiany weszły od dnia 01.03.2019r. Aneks nr 10 – zmiany weszły od 01.09.2020r.

Regulamin wynagradzania i premiowania pracowników w Samodzielnym Publicznym Gminnym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w Rybnie z dnia 01.07.2006r.

1. Postanowienia wstępne

§ 1

Na podstawie art.77² KP pracodawca wprowadza regulamin wynagradzania i premiowania zwany regulaminem. Regulamin określa warunki wynagradzania pracowników i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.

§ 2

Ilekoć w regulaminie jest mowa o:

- pracowniku – oznacza to osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, lub na podstawie innego aktu prawnego stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy,
- pracodawcy – oznacza to Samodzielny Publiczny Gminny Zakład Opieki Zdrowotnej w Rybnie,
- przełożonym – oznacza to osobę sprawującą funkcję kierowniczą bezpośrednio w stosunku do pracownika.

§ 3

Regulamin obejmuje wszystkich pracowników zatrudnionych u pracodawcy w ramach stosunku pracy.

§ 4

Warunki wynagradzania określone regulaminem nie naruszają przepisów kodeksu pracy i innych ustaw określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców oraz aktów wykonawczych wydanych na ich podstawie.

§ 5

1. Najniższe wynagrodzenie za pracę we wszystkich systemach wynagradzania przysługujące pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi 100 % najniższego wynagrodzenia za pracę określonego w drodze rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, na mocy ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.)
2. Wysokość najniższego wynagrodzenia obowiązującego u pracodawcy odnosi się do pełnego wymiaru czasu pracy bez względu na obowiązujący na danym stanowisku pracy system wynagradzania. Dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wysokość najniższego wynagrodzenia obniża się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

§ 6

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy wynagrodzenie przysługuje w wypadkach wskazanych w regulaminie wynagradzania.

2. Systemy wynagradzania

§ 7

Wprowadza się system wynagradzania czasowy w stawce:

- miesięcznej
- godzinowej

3. Składniki wynagrodzenia

§ 8

Obowiązują następujące składniki wynagrodzenia:

- a) wynagrodzenia zasadnicze,
- b) dodatek funkcyjny,
- c) dodatek stażowy,
- d) dodatek za pracę w porze nocnej,
- e) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedzielę, święto lub w dniu dodatkowo wolnym od pracy,
- f) premia motywacyjna w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego,
- g) dodatek podwyżkowy – dodatek okresowy związany z przekazaniem dodatkowych środków na świadczenia opieki zdrowotnej udzielane przez pielęgniarki i położne, określony w przepisach wydanych przez Ministra Zdrowia,
- h) dodatek za działania profilaktyczne,
- i) dodatek za wydawanie zaświadczeń dodatkowo finansowanych przez płatnika (NFZ) oraz zaświadczeń wyłączonych z finansowania ze środków publicznych,
- j) dodatek za udzielanie świadczeń zdrowotnych osobom nieubezpieczonym bez prawa do bezpłatnego korzystania z publicznego systemu opieki zdrowotnej.¹

A. Wynagrodzenie zasadnicze

1. Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego określona w załączniku nr 1 do regulaminu przysługuje za pełen wymiar czasu pracy.
2. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego, wynikającą z osobistego zaszeregowania pracownika przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

B. Dodatkowe składniki wynagrodzenia

§ 9

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych przysługuje dodatek funkcyjny. Wykaz stanowisk kierowniczych oraz wysokość dodatku określa załącznik nr 2 do regulaminu.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom, którym powierzono obowiązki kierownicze na czas powyżej miesiąca w przypadku niemożności sprawowania funkcji przez osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych w szczególności z takich przyczyn jak niezdolność do pracy z powodu choroby, urlop macierzyński, urlop wychowawczy, urlop bezpłatny.

§ 10

Pracownikom, których staż pracy wynosi 5 lat przysługuje dodatek stażowy w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej latach pracy.

§ 11

1. Pracownikom wykonującym pracę w porze nocnej przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej lub miesięcznej wynikającej z wynagrodzenia zasadniczego.
2. Jeśli praca w porze nocnej odbywa się w godzinach nadliczbowych, niezależnie od dodatku za pracę w porze nocnej pracownikowi przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

¹ Aneks nr 10 – zmiany weszły od 01.09.2020r.

3. Za pracę w porze nocnej uważa się pracę w godzinach od 22:00 do 6:00.

§ 12

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych obok normalnego wynagrodzenia przysługują następujące stawki dodatku:

a) 100 % - za każdą godzinę pracy w godzinach nadliczbowych oraz za każdą godzinę pracy w godzinach nadliczbowych w porze nocnej, w niedzielę, święto lub w dzień dodatkowo wolny od pracy.

2. Dodatek przysługuje również za każdą godzinę pracy nadliczbowej w wypadkach, gdy przekroczona została przeciętna tygodniowa norma czasu pracy w obowiązującym okresie rozliczeniowym, mimo iż nie przekroczono dobowej normy czasu pracy.

3. Za podstawę obliczania dodatku przyjmuje się wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie o pracę

4. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje za pracę w niedzielę lub święto w normalnym czasie pracy, jeżeli udzielono pracownikowi innego dnia wolnego od pracy w tygodniu.

5. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje, gdy w zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę czasu pracy na wniosek pracownika zostanie mu udzielony czas wolny od pracy w tym samym wymiarze.

§ 13

Kryteria pozbawienia premii motywacyjnej zawiera załącznik nr 3 do regulaminu.

4. Zasady dokonywania wypłat wynagrodzeń

A. Termin, miejsce i sposób wypłaty wynagrodzenia za pracę

§ 14

1. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w każdym miesiącu z dołu.

2. Wypłata wynagrodzenia następuje do dnia 10 następnego miesiąca, a jeżeli jest to dzień ustawowo wolny od pracy, wypłata następuje najpóźniej w dniu poprzedzającym ten dzień.²

B. Potrącenia z wynagrodzenia za pracę

§ 15

1. Pracodawca może potrącać należności z wynagrodzenia pracownika tylko za jego uprzednią zgodą wyrażoną na piśmie

2. Zgoda ta nie jest wymagana dla potrącenia sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych, zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi oraz kar pieniężnych nałożonych zgodnie z art. 108 KP.

3. Potrąceń dokonuje się po uprzednim dokonaniu odliczeń z wynagrodzenia za pracę zgodnie z § 16 regulaminu.

C. Odliczenia z wynagrodzenia za pracę

§ 16

W wynagrodzeniu pracownika uwzględnia się:

- zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych,
- składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe,
- składki na ubezpieczenie chorobowe,
- składki na ubezpieczenie zdrowotne,
- składki na Izbę Lekarską i Pielęgniarską,

² Aneks nr 9 – zmiany weszły w życie w dniu 01.03.2019r.

- składki na dobrowolne ubezpieczenie,
- składki na Pracowniczą Kasę Zapomogowo - Pożyczkową.

5. Okresy niewykonywania pracy, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia

§ 17

1. Pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego w takiej wysokości, w jakiej by otrzymali wynagrodzenie, gdyby w tym czasie pracowali.
2. Pracownicy zachowują wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, jeżeli byli gotowi do jej wykonywania.
3. Wynagrodzenie określone w pkt.2 przysługuje pracownikowi również za czas niezawinionego przestoju.
4. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 18

1. Pracownik zachowuje w ciągu roku kalendarzowego prawo do 80% wynagrodzenia łącznie przez okres 33 dni niezdolności do pracy na skutek choroby, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 lat życia przez okres 14 dni.³
2. Pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia łącznie przez okres 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 lat życia przez okres 14 dni, niezdolności do pracy wskutek wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w czasie ciąży.⁴
3. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek przyczyn, o których mowa w ust.1 i 2 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
- 3a. Nie ulegają pomniejszeniu następujące składniki wynagrodzenia:
 - a) dodatek podwyżkowy⁵
4. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.
5. Wynagrodzenie nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego. Przypadki te reguluje ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. Nr 60,poz. 636 z późniejszymi zmianami).

§ 19

Pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia za czas przerw i innych zwolnień o ile przewiduje to kodeks pracy oraz rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. (Dz.U. Nr 60, poz. 281).

6. Inne świadczenia związane z pracą

§ 20

1. Pracownikom szczególnie wyróżniającym się w pracy może być przyznana nagroda.
2. Nagrodę przyznaje pracownikowi kierownik zakładu biorąc pod uwagę w szczególności wzorowe wypełnianie obowiązków przez pracownika, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej

³ Aneks nr 5 – zmiany weszły w życie w dniu 01.12.2010r.

⁴ Aneks nr 5 – zmiany weszły w życie w dniu 01.12.2010r.

⁵ Aneks nr 8 – zmiany weszły w życie w dniu 01.01.2016r.

wydajności oraz jakości, szczególnie przyczynianie się do prawidłowego wykonywania zadań zakładu pracy.

3. W zakładzie tworzony jest fundusz nagród w wysokości 4% kwoty przeznaczonej na wynagrodzenia w planie finansowym na dany rok .

§ 21

1. Za długoletnią pracę pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa, która jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika:

- 1) 75% miesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy,
- 2) 100% miesięcznego wynagrodzenia – po 25 latach pracy,
- 3) 150% miesięcznego wynagrodzenia – po 30 latach pracy
- 4) 200% miesięcznego wynagrodzenia – po 35 latach pracy,
- 5) 300% miesięcznego wynagrodzenia – po 40 latach pracy.

2. Do okresu zatrudnienia dolicza się zakończony okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy.

§ 22

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia , jeśli był zatrudniony krócej niż 15 lat,
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeśli był zatrudniony co najmniej 15 lat,
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeśli był zatrudniony co najmniej 20 lat.⁶

2. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 23

Z tytułu podróży służbowej pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za wykonaną pracę oraz koszty podróży. Koszty podróży krajowych ustala się na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju.

§ 24

Świadczenia socjalne przysługujące pracownikom określa ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.⁷

§ 25

Pracownik zachowuje prawo do innych świadczeń wynikających z kodeksu pracy i innych przepisów prawa pracy na zasadach określonych w tych przepisach.

7. Ewidencja wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy

§ 26

Pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika imienną kartę wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy.

§ 27

1. Pracownikowi służy prawo wglądu do dokumentów na podstawie, których zostało obliczone jego wynagrodzenie i inne świadczenia przysługujące ze stosunku pracy.

2. Dokumenty te udostępniane są pracownikowi każdorazowo na jego żądanie w dziale administracyjnym przez pracownika zatrudnionego na stanowisku do spraw płacowych.

⁶ Aneks nr 7 - zmiany weszły w życie 01.02.2012r.

⁷ Aneks nr 3 – zmiany weszły w życie w dniu 01.01.2008r.

8. Tajemnica informacji dotyczących wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

§ 28

1. Pracownicy mający dostęp do informacji dotyczących indywidualnych wynagrodzeń pracowników i innych świadczeń ze stosunku pracy mają obowiązek zachowania tych informacji w tajemnicy, w szczególności obowiązek ten dotyczy wysokości wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, prowadzonych przeciwko pracownikom postępowań egzekucyjnych z wynagrodzenia za pracę, informacji dotyczących kont bankowych pracowników.
2. Dokumenty na podstawie, których zostały obliczone wynagrodzenia pracowników i inne świadczenia przysługujące ze stosunku pracy przechowuje się w dziale administracyjnym w sposób uniemożliwiający dostęp do nich osobom trzecim wraz z innymi dokumentami o charakterze poufnym.

9. Przepisy końcowe

§ 29

Regulamin zostaje ustalony na czas nieokreślony.

§ 30

1. Korzystniejsze warunki wynagradzania wynikające z regulaminu zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.
2. Warunki wynagradzania mniej korzystne dla pracownika wprowadza się w drodze wypowiedzenia dotychczasowych warunków wynagradzania.

§ 31

Zmiana regulaminu następuje w trybie przewidzianym dla jego wprowadzenia, wynikającym z art.77² KP.

§ 32

Kierownik zakładu udostępnia pracownikom każdorazowo na ich wniosek do wglądu tekst regulaminu.

§ 33

1.Tracą moc:

1. Regulamin premiowania SPG ZOZ w Rybnie zatwierdzony przez dyrektora Jacka Rodaka
2. § 1 pkt. 5 oraz § 12 Regulaminu Samodzielnego Gminnego Zakładu Opieki Zdrowotnej w Rybnie zatwierdzonego przez dyrektora Jacka Rodaka

§ 34

1. Regulamin podpisany przez kierownika zakładu wchodzi w życie z dniem **01.08.2006r.**
2. Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu pracownicy tracą prawo do jakichkolwiek innych składników wynagrodzenia i innych świadczeń nieuwjętych w Regulaminie.

DYREKTOR
Samodzielnego Publicznego
Gminnego Zakładu Opieki
Zdrowotnej w Rybnie
mgr Iwona Cwiek

.....
Kierownik Zakładu

TABELA ZASZERELOWANIA STANOWISK PRACY⁸

L.P.	STANOWISKO	KATEGORIA ZASZERELOWANIA
Pracownicy działalności podstawowej		
1.	Zastępca dyrektora do spraw leczenia	XIX
2.	Lekarz, lekarz dentysta, specjalista, logopeda (starszy asystent)	XVII
3.	Lekarz, lekarz dentysta, specjalista, logopeda (asystent)	XVI
4.	Lekarz, lekarz dentysta, logopeda (młodszy asystent)	XV
5.	Stażysta lekarz lub lekarz dentysta	XIV
6.	Specjalista: pielęgniarka/pielęgniarz/położna/położny	XIII
7.	Starsza: pielęgniarka/pielęgniarz/położna/położny Starsza higienistka stomatologiczna	XII
8.	Pielęgniarka/pielęgniarz/położna/położny Higienistka stomatologiczna	XI
9.	Starsza: sekretarka medyczna, rejestratorka medyczna Asystentka stomatologiczna	IX
10.	Sekretarka medyczna, rejestratorka medyczna	VIII
Pracownicy administracyjni, techniczni i ekonomiczni		
1.	Kierownik podmiotu leczniczego	XX
2.	Główny księgowy	XIX
3.	Starszy specjalista, informatyk, starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	XIII

TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

KATEGORIA ZASZERELOWANIA	KWOTA W ZŁ.
XX	6 500 – 12 000
XIX	5 500 – 11 000
XVII	5 000 – 10 000
XVI	4 500 – 9 000
XV	4 250 – 8 000
XIV	4 000 – 6 500
XIII	3 750 – 5 500
XII	3 500 – 5 000
XI	3 250 – 4 750
IX	3 000 – 4 500
VIII	2 800 – 4 250

⁸ Aneks nr 10 – zmiany weszły od 01.09.2020r.

Załącznik nr 2**WYSOKOŚĆ DODATKÓW FUNKCYJNYCH⁹**

L.P.	Stanowisko	Procent do wynagrodzenia zasadniczego
Pracownicy działalności podstawowej		
1	Zastępca dyrektora do spraw leczenia	45%
Pracownicy administracyjni, techniczni i ekonomiczni		
1	Główny księgowy	20%

Załącznik nr 3**KRYTERIA POZBAWIENIA PREMII MOTYWACYJNEJ**

Pracownika można pozbawić premii tylko w następujących okolicznościach:

- spóźnienia się do pracy,
- nieusprawiedliwionego opuszczenia stanowiska pracy,
- stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywanie alkoholu w czasie pracy,
- nieprzepracowana w ciągu miesiąca dziesięciu dni roboczych z przyczyn innych niż urlop wypoczynkowy,
- nieprzestrzegania przepisów bhp, ppoż, sanitarno-epidemiologicznych,
- niewykonania polecenia służbowego w ramach zakresu czynności.

W przypadkach wymienionych powyżej decyzja o pozbawieniu prawa do premii motywacyjnej musi być uzasadniona na piśmie przez kierownika zakładu.

⁹ Aneks nr 10 – zmiany weszły od 01.09.2020r.