

**Zarządzenie Nr 20/10**

Dyrektora Specjalistycznego Szpitala Wojewódzkiego w Ciechanowie  
z dnia 17 maja 2010r.

**w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu Wynagradzania  
Specjalistycznego Szpitala Wojewódzkiego w Ciechanowie**

Na podstawie:

- art. 77<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy (t.j.Dz.U.z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami),
- art. 44 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991r. o zakładach opieki zdrowotnej (t.j.Dz.U.z 2007r. Nr 14, poz. 89 ze zmianami)

zarządzam:

§ 1

1. Z dniem 1 czerwca 2010r. wprowadzam Regulamin Wynagradzania Specjalistycznego Szpitala Wojewódzkiego w Ciechanowie.
2. Regulamin Wynagradzania Specjalistycznego Szpitala Wojewódzkiego w Ciechanowie stanowi załącznik do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Za wykonanie Zarządzenia odpowiedzialny jest Kierownik Działu Kadrowo-Płacowego.

§ 3

1. Regulamin Wynagradzania Specjalistycznego Szpitala Wojewódzkiego w Ciechanowie zostaje wywieszony na tablicy ogłoszeń w siedzibie Specjalistycznego Szpitala Wojewódzkiego w Ciechanowie.
2. Ponadto Regulamin Wynagradzania zostaje umieszczony na stronie internetowej <http://serwerek/intranet/>.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 17 maja 2010r.

DYREKTOR  
Hanna [illegible]  


# **Regulamin Wynagradzania**

## **Specjalistycznego Szpitala Wojewódzkiego w Ciechanowie**

Ciechanów, maj 2010r



#### Podstawa prawna:

1. art. 77<sup>2</sup> Ustawy z dnia 26.06.1974r. Kodeks Pracy (tekst jednolity Dz.U. z 1998r. Nr 21 poz. 94 ze zm.)
2. ustawa z dnia 30.08.1991r. o zakładach opieki zdrowotnej (tekst jednolity Dz.U. z 2007r. Nr 14, poz.89 ze zm.)

### Postanowienia ogólne

#### §1

Ilekroć w regulaminie wynagradzania mowa jest o:

1. *pracodawcy* - należy przez to rozumieć Specjalistyczny Szpital Wojewódzki w Ciechanowie; czynności z zakresu prawa pracy za Pracodawcę wykonuje Dyrektor.
2. *kierownika komórki organizacyjnej* - należy przez to rozumieć osobę kierującą grupą osób, wyodrębnioną w schemacie organizacyjnym Specjalistycznego Szpitala Wojewódzkiego w Ciechanowie.
3. *pracownika* - należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę.
4. *osobie wykonującej zawód medyczny* - rozumie się przez to lekarza, pielęgniarkę, położną, diagnostę laboratoryjnego, dezynfektora, dietetyka, farmaceutę, fizjoterapeutę, fizyka medycznego, psychologa, logopedę, masażystę, operatora ciśnieniowych sterylizatorów, gazowych i parowych, psychoterapeutę, ratownika medycznego, salową, sanitariusza szpitalnego, technika elektroradiologa, technika analityki medycznej, technika ortopedę, technika farmaceutycznego, terapeutę zajęciowego.
5. *minimalnym wynagrodzeniu* - należy przez to rozumieć minimalne wynagrodzenie za pracę przysługujące pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy określone przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej na podst. Art. 77<sup>4</sup>pkt. 1 K.P.

#### §2

1. Regulamin wynagradzania ustala zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.
2. Wynagradzanie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

#### §3

1. Postanowienia regulaminu wynagradzania obowiązują wszystkich pracowników Pracodawcy z wyjątkiem pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy oraz głównego księgowego w rozumieniu art. 128§ 2 pkt 2 Kp.
2. Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy zostaje zapoznany z Regulaminem Wynagradzania przez Dział Kadrowo-Płacowy. Oświadczenie o zapoznaniu się z regulaminem zostaje dołączone do jego akt.



#### §4

1. Wypłata wynagrodzenia za przepracowany miesiąc o charakterze stałym dokonuje się 28 każdego miesiąca natomiast składników zmiennych do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który pracownik nabył do nich prawo. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie za pracę wypłaca się w dniu poprzedzającym.
2. Wypłata wszelkich wynagrodzeń dokonywana jest:
  - a) za zgodą pracownika - przelewem na jego rachunek oszczędnościowo - rozliczeniowy,
  - b) w przypadku braku zgody - do rąk własnych pracownika lub upoważnionej przez niego osoby w kasie Szpitala mieszczącej się w budynku Szpitala.
4. Wysokość otrzymywanego indywidualnego wynagrodzenia pracownika stanowi informację poufną.

### **Ogólne zasady wynagradzania**

#### §5

1. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie według jednego z niżej wymienionych systemów wynagradzania:
  - a) czasowego - określonego w umowie o pracę,
  - b) zadaniowego - za określone w umowie zadania,
  - c) mieszanego (czasowo - zadaniowego).
2. Pracownikowi przysługuje za pracę wynagrodzenie wynikające z zajmowanego stanowiska zgodnego ze stawką wynagrodzenia zasadniczego dla danego stanowiska określonego w tabeli zaszeregowania stanowisk pracy oraz określonych w umowie o pracę wszystkich składników wynagrodzenia.
3. Poszczególne składniki wynagradzania dla pracowników przyznaje Dyrektor samodzielnie, na wniosek zastępców Dyrektora lub kierownika komórki organizacyjnej zgodnie z zasadami wynikającymi z niniejszego regulaminu wynagradzania.

#### §6

1. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.
2. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, jeżeli przepisy prawa tak stanowią.
3. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
  - a) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,
  - b) wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w okresie ciąży - w okresie wskazanym w podpunkcie a) - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w punkcie 3, 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.



5. Wynagrodzenie, o którym mowa w punkcie 3 nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
6. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w punkcie 3, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

#### §7

1. Wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia określonego przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej na podstawie Art. 77<sup>4</sup>, pkt. 1 kp
2. Minimalne wynagrodzenie, o którym mowa w punkcie 1 obejmuje oprócz wynagrodzenia zasadniczego inne składniki wynagrodzenia za pracę.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie za pracę w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, ustalonego w umowie o pracę.

#### §8

1. Wynagrodzenie za pracę pracownika działalności podstawowej składa się z następujących składników:
  - a) wynagrodzenie zasadnicze,
  - b) dodatek za wysługę lat,
  - c) dodatek funkcyjny - dla pracowników pełniących funkcje kierownicze,
  - d) dodatek za posiadanie stopnia lub tytułu naukowego - dla pracowników posiadających stopień lub tytuł naukowy,
  - e) dodatek anestezyjologiczny – dla lekarzy anestezjologów i lekarzy rozpoczynających specjalizację z anestezyjologii i intensywnej terapii,
  - f) dodatek kwalifikacyjny – dla pielęgniarek za kursy kwalifikacyjne i specjalizacje,
  - g) dodatek za pracę w niedziele i święta,
  - h) dodatek za pracę w porze nocnej,
  - i) dodatek za pracę w zespole wyjazdowym i pracę w trybie stacjonarnym pogotowia ratunkowego.
2. Pracownicy administracyjni, techniczni i ekonomiczni otrzymują wynagrodzenie miesięczne, na które składa się:
  - a) wynagrodzenie zasadnicze,
  - b) dodatek za wysługę lat,
  - c) dodatek funkcyjny - dla pracowników pełniących funkcje kierownicze,
3. Wynagrodzenie za pracę pracowników gospodarczych i obsługi składa się z następujących składników:
  - a) wynagrodzenie zasadnicze,
  - b) dodatek za wysługę lat,
  - c) dodatek za pracę w porze nocnej.



## **Wynagrodzenie zasadnicze**

### **§9**

1. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest na podstawie wykazu stanowisk pracy i odpowiadających im stawek osobistego szeregowania.
2. Wynagrodzenie zasadnicze ma postać stawki miesięcznej.
3. Ustala się w formie załączników do regulaminu:
  - a) tabelę stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik Nr 1,
  - b) taryfikator kwalifikacyjny stanowiący załącznik Nr 2,
  - b) wykaz stawek dodatków funkcyjnych stanowiący załącznik Nr 3.
4. Wynagrodzenie zasadnicze określone w załączniku Nr 1 do regulaminu przysługuje za pełny wymiar czasu pracy.
5. W razie zatrudnienia w niższym wymiarze czasu niż wymieniony w punkcie 4 wynagrodzenie zasadnicze oblicza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.
6. Jeżeli praca określona w umowie o pracę nie wypełnia całkowicie czasu pracy, pracownikowi można powierzyć dodatkowe czynności uzupełniające, za które nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.
7. Strony stosunku pracy mogą ustalić w umowie o pracę inne składniki wynagrodzenia za pracę między innymi wynikające z posiadanego wykształcenia wyższego mającego zastosowanie w udzielaniu świadczeń zdrowotnych na danym stanowisku pracy; specyfiki czynności wykonywanych dodatkowo poza podstawowym zatrudnieniem.

## **Dodatki funkcyjne**

### **§10**

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych, radcy prawnemu oraz audytorowi wewnętrznemu przysługuje dodatek funkcyjny liczony procentowo w stosunku do wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
2. Wykaz stanowisk kierowniczych i wysokość stawek dodatków funkcyjnych określa załącznik Nr 3.
3. Pracownikowi, któremu na czas nieobecności kierownika posiadającego uprawnienie do dodatku funkcyjnego powierzono jego zastępstwo, przysługuje dodatek w wysokości ustalonej dla danego stanowiska począwszy od pierwszego dnia pełnienia zastępstwa. Zapisu, tego nie stosuje się w komórkach organizacyjnych, w których istnieje stanowisko zastępcy kierownika.

## **Dodatki za prace wykonywane w porze nocnej, niedziele i w dni ustawowo wolne od pracy**

### **§11**

1. Pracownikom przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2, dodatek w wysokości 30% godzinowej stawki szeregowania za każdą godzinę pracy w porze nocnej.
2. Pracownikowi wykonującemu zawód medyczny zatrudnionemu u Pracodawcy w systemie pracy zmianowej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości:



- a) 65% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze nocnej,
  - b) 45% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze dziennej w dni ustawowo wolne od pracy (niedziele, święta oraz dodatkowo wolne od pracy).
3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

### **Dodatek za wysługę lat**

#### **§ 12**

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości wynoszącej po 5 latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia.
3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. Prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie wlicza się okresów zatrudnienia podstawowego, bez względu na to, czy dodatkowe zatrudnienie ma miejsce w tym samym, czy innym zakładzie.
5. Zmiana wysokości dodatku za wysługę lat, wynikająca z osiągnięcia określonej liczby lat pracy, następuje od pierwszego dnia najbliższego miesiąca kalendarzowego.
6. Dodatek za wysługę lat wypłaca się za wszystkie dni pracy i dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy, za które pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy lub opiekuńczy z ubezpieczenia społecznego.
7. Dodatek za wysługę lat jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
  - a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeśli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
  - b) za dany miesiąc, jeśli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

### **Dodatek za posiadanie stopnia lub tytułu naukowego**

#### **§ 13**

1. Pracownikowi wykonującemu zawód medyczny, posiadającemu stopień naukowy doktora, doktora habilitowanego bądź tytuł naukowy profesora, przysługuje miesięczny dodatek w wysokości:

<i>stopień (tytuł naukowy)</i>	<i>kwota (w zł)</i>
a) profesor	700,00
b) doktor habilitowany	500,00



c) doktor

300,00

2. Pracownikowi, o którym mowa w pkt. 1, przysługuje tylko jeden dodatek. W razie zbiegu uprawnień do dwóch lub więcej dodatków, przysługuje dodatek w wyższej wysokości.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, określonego w umowie o pracę.
4. Dodatek przyznaje Dyrektor po udokumentowaniu uprawnień pracownika. Dodatek przysługuje od pierwszego dnia najbliższego miesiąca kalendarzowego, po udokumentowaniu.

#### **Dodatek anestezyjologiczny**

##### **§ 14**

1. Lekarzowi posiadającemu specjalizację w zakresie anestezyjologii i intensywnej terapii, przysługuje miesięczny dodatek w wysokości 30% uposażenia zasadniczego.
2. Lekarzowi w związku rozpoczęciem specjalizacji w zakresie anestezyjologii i intensywnej terapii, przysługuje miesięczny dodatek w wysokości 5% uposażenia zasadniczego, który w każdym następnym roku specjalizacji będzie wzrastał o kolejne 5% do zakończenia specjalizacji, jednak nie więcej niż do wysokości 30%.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, określonego w umowie o pracę.
4. Dodatek przyznaje Dyrektor po udokumentowaniu uprawnień pracownika. Dodatek przysługuje od pierwszego dnia najbliższego miesiąca kalendarzowego, po udokumentowaniu.

#### **Dodatek kwalifikacyjny**

##### **§ 15**

1. Pielęgniarcze za kursy kwalifikacyjne, niezależnie od ich ilości, przysługuje miesięczny dodatek w wysokości 81zł.
2. Pielęgniarcze za każdą specjalizację przysługuje miesięczny dodatek w wysokości 270 zł.
3. Pracownikowi, o którym mowa w pkt. 1 i 2, przysługuje tylko jeden dodatek. W razie zbiegu uprawnień do dwóch dodatków, przysługuje dodatek w wyższej wysokości.
4. Dodatek przyznaje Dyrektor po udokumentowaniu uprawnień pracownika. Dodatek przysługuje od pierwszego dnia najbliższego miesiąca kalendarzowego, po udokumentowaniu.

#### **Dodatek za pracę w zespole wyjazdowym i pracę w trybie stacjonarnym pogotowia ratunkowego**

##### **§ 16**

1. Pracownikom wykonującym zawód medyczny zatrudnionym w zespole wyjazdowym pogotowia ratunkowego (pomocy doraźnej), przysługuje dodatek w wysokości 30% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy.



2. Pracownikom wymienionym w ust.1 zatrudnionym w pogotowiu ratunkowym (pomocy doraźnej) poza zespołem wyjazdowym, przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy.
3. Za pracę w dni ustawowo wolne od pracy (niedziele i święta) oraz w dzień ustalony w rozkładzie czasu pracy dla danego pracownika jako dodatkowy dzień wolny od pracy, zamiast dodatku, o którym mowa w ust. 1-3, przysługuje dodatek w wysokości 100% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy.

### **Wynagrodzenie za dyżur medyczny**

#### **§17**

1. Lekarze oraz inni posiadający wyższe wykształcenie pracownicy wykonujący zawód medyczny, mogą być zobowiązani do pełnienia u Pracodawcy dyżuru medycznego.
2. Czas pełnienia dyżuru, o którym mowa w ust. 1, wlicza się do czasu pracy.
3. Do wynagrodzenia za pracę w ramach pełnienia dyżuru medycznego stosuje się odpowiednio przepisy Art. 151<sup>1</sup> § 1-3kp.
4. Do pracy w ramach pełnienia dyżuru nie stosuje się przepisów Art. 151<sup>3</sup> i Art. 151<sup>4</sup> kp.
5. Zasad wynagradzania, o których mowa w przepisach Art. 151<sup>1</sup> § 1 - 3 kp nie stosuje się do lekarzy stażystów, których zasady wynagradzania określają odrębne przepisy.
6. Lekarze oraz inni posiadający wyższe wykształcenie pracownicy wykonujący zawód medyczny, mogą być, po wyrażeniu na to zgody na piśmie, zobowiązani do pracy u Pracodawcy w wymiarze przekraczającym przeciętnie 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Przepisu Art. 151 § 3 kp nie stosuje się.
7. Do wynagrodzenia za pracę w wymiarze przekraczającym przeciętnie 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym stosuje się odpowiednio Art. 151<sup>1</sup> § 1-3 kp. 1.
8. Osoby, o których mowa w ust. 1 mogą zostać zobowiązane do pozostawania poza zakładem opieki zdrowotnej w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych.
9. Za każdą godzinę pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych przysługuje wynagrodzenie w wysokości 50% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego.
10. Czasu pozostawania poza zakładem opieki zdrowotnej w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych nie wlicza się do czasu pracy.
11. W przypadku wezwania do zakładu zastosowanie mają przepisy dotyczące dyżuru medycznego.

### **Nagrody**

#### **§18**

1. Pracownikom mogą być przyznawane nagrody z zysku, jeśli będzie wypracowany.
2. Zasady przyznawania nagrody z zysku zostaną ustalone w odrębnym regulaminie po zasięgnięciu opinii zakładowych organizacji związkowych.
3. Pracownikom mogą być przyznawane nagrody uznaniowe za wykonaną pracę za szczególne osiągnięcia.



## Nagroda jubileuszowa

### § 19

1. Z długoletnią pracę pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe, zwane dalej nagrodą.
2. Okresami uprawniającymi do nagrody jubileuszowej są okresy zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy, potwierdzone stosownymi dokumentami, zatrudnienie w Szpitalu oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Prawo do nagrody jubileuszowej przysługuje w dniu upływu:
  - a) 20 lat pracy - w wysokości 75% miesięcznego wynagrodzenia,
  - b) 25 lat pracy - w wysokości 100% miesięcznego wynagrodzenia,
  - c) 30 lat pracy - w wysokości 150% miesięcznego wynagrodzenia,
  - d) 35 lat pracy - w wysokości 200% miesięcznego wynagrodzenia,
  - e) 40 lat pracy - w wysokości 300% miesięcznego wynagrodzenia.
4. Nagroda jubileuszowa wypłacana jest przy najbliższej wypłacie wynagrodzeń.
5. Podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
6. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.
7. Pracownikom uprawnionym do nagrody, zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, podstawę ustala się proporcjonalnie do czasu pracy określonego umową o pracę.
8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy nagrodę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
9. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia uprawniającego do nagrody nie wlicza się okresu pracy w innym zakładzie, w którym pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony.
10. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie niniejszego Regulaminu ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełniej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej, a kwotą nagrody niższej.
11. Jeżeli w dniu wejścia w życie niniejszego Regulaminu, (wprowadzającego zaliczanie do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych, okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu) upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
12. Przepisy ust. 8 i 9 mają odpowiednie zastosowanie w razie gdy pracownik w dniu, w którym udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.



## **Odprawa emerytalno-rentowa**

### **§20**

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:
  - a) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeśli był zatrudniony krócej niż 15 lat,
  - b) dwumiesięcznego wynagrodzenia, po 15 latach,
  - c) trzymiesięcznego wynagrodzenia, po 20 latach.
2. Podstawę wymiaru odprawy stanowi wynagrodzenie obliczane według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Pracownikom uprawnionym do odprawy, zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, podstawę wymiaru ustala się proporcjonalnie do czasu pracy określonego umową o pracę.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
5. Okres pracy uprawniający do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu dodatku za wysługę lat.

## **Odprawa Pośmiertna**

### **§ 21**

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy, o której mowa w § 1, jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy i wynosi:
  - 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
  - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
  - 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

## **Inne postanowienia**

### **§ 22**

Corocznie do końca I kwartału Pracodawca po przedstawieniu sytuacji finansowej zakładu przedstawi zakładowym organizacjom związkowym informację o możliwości, bądź braku możliwości, waloryzacji wynagrodzeń i przedstawi zasady jej przeprowadzenia.

## **Postanowienia końcowe**

### **§23**

1. W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem stosuje się ogólnie obowiązujące przepisy prawa pracy a w szczególności zapisy z działu trzeciego Kodeksu pracy, ustawy o zakładach opieki zdrowotnej.
2. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do

wiadomości pracowników poprzez wywieszenie na tablicach ogłoszeń w siedzibie Specjalistycznego Szpitala Wojewódzkiego w Ciechanowie.

3. Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu traci moc Regulamin Wynagradzania wprowadzony Zarządzeniem Nr 55/99 Dyrektora Szpitala Wojewódzkiego w Ciechanowie wraz z aneksami oraz tracą moc porozumienia kształtujące system wynagrodzeń pracowników zawarte pomiędzy Dyrektorem Szpitala a organizacjami związkowymi działającymi w Szpitalu.
4. Niniejszy regulamin wchodzi w życie po wyczerpaniu trybu przewidzianego w kodeksie pracy i ustawie o związkach zawodowych.

DYREKTOR

DYREKTOR  
Hanna Jarmaczuk





**Załącznik Nr 1 do Regulaminu Wynagradzania****Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników wynagradzanych w systemie miesięcznym**

Kategoria zaszerzgowania	Kwota w zł	
	Od	Do
IV	1126,00	1 639,00
V	1126,00	1 704,00
VI	1154,00	1 782,00
VII	1174,00	1 997,00
VIII	1174,00	2 114,00
IX	1179,00	2 171,00
X	1275,00	2 241,00
XI	1375,00	2 599,00
XII	1390,00	2 954,00
XIII	1400,00	3 534,00
XIV	1757,00	4 038,00
XV	1804,00	4 546,00
XVI	1815,00	4 755,00
XVII	1990,00	5 055,00
XVIII	2285,00	6 406,00
XIX	2825,00	6 947,00
XX	2978,00	7 217,00
XXI	3907,00	7 758,00

**Załącznik Nr 2 do Regulaminu Wynagradzania – Taryfikator kwalifikacyjny**

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie	Liczba lat pracy w zawodzie
1	2	3	4	5
<b>A</b>	<b>Pracownicy działalności podstawowej</b>			
1.	Ordynator	XX-XXI	- lekarz i specjalizacja II stopnia w odpowiedniej dziedzinie medycyny	8
2.	Zastępca ordynatora	XIX-XX	lekarz i specjalizacja II stopnia w odpowiedniej dziedzinie medycyny	8
3.	Kierownik apteki zakładowej		magister farmacji i specjalizacja II stopnia lub I stopnia	7
4.	Kierownik jednostek organizacyjnych		- wyższe medyczne i specjalizacja II stopnia w odpowiedniej dziedzinie medycyny - inne wyższe mające zastosowanie przy udzielaniu świadczeń w działalności podstawowej i specjalizacja II stopnia	5 5
5.	Zastępca kierownika jednostki organizacyjnej	XVIII-XIX	- wyższe medyczne i specjalizacja II stopnia w odpowiedniej dziedzinie medycyny - inne wyższe mające zastosowanie przy udzielaniu świadczeń w działalności podstawowej i specjalizacja II stopnia	5 5
6.	Zastępca kierownika apteki zakładowej		magister farmacji i specjalizacja I stopnia	4
7.	Starszy asystent		wyższe medyczne i specjalizacja II stopnia w odpowiedniej dziedzinie medycznej mającej zastosowanie przy wykonywaniu zadań na określonym stanowisku	5
8.	Starszy specjalista		inne wyższe mające zastosowanie przy udzielaniu świadczeń w działalności podstawowej i odpowiednia specjalizacja II stopnia	5
9.	Asystent	XVII-XVIII	wyższe medyczne i specjalizacja I stopnia w odpowiedniej dziedzinie medycyny	3
10.	Specjalista		inne wyższe mające zastosowanie przy udzielaniu świadczeń w działalności podstawowej i specjalizacja I stopnia	3
11.	Młodszy asystent	XVI-XVII	wyższe medyczne lub inne wyższe	-



			mające zastosowanie przy udzielaniu świadczeń w działalności podstawowej	
12.	Kierownik zespołu techników medycznych	XV-XVI	Średnie medyczne	7
13.	Pielęgniarka położna koordynująca i nadzorująca pracę innych pielęgniarek i położnych	XIV-XV	- wyższe pielęgniarskie lub inne wyższe mające zastosowanie przy udzielaniu świadczeń w działalności podstawowej - średnie medyczne i specjalizacja - średnie medyczne i kurs kwalifikacyjny	3  7 10
14.	Pielęgniarka (położna) oddziałowa		- wyższe pielęgniarskie lub inne wyższe mające zastosowanie przy udzielaniu świadczeń w działalności podstawowej i średnie medyczne - średnie medyczne i specjalizacja - średnie medyczne i kurs kwalifikacyjny	3 w szpitalu  5 w szpitalu 7 w szpitalu
15.	Zastępczyni pielęgniarki (położnej) oddziałowej		- wyższe pielęgniarskie lub inne wyższe mające zastosowanie przy udzielaniu świadczeń w działalności podstawowej i średnie medyczne - średnie medyczne i specjalizacja - średnie medyczne i kurs kwalifikacyjny	3 w szpitalu  5 w szpitalu 7 w szpitalu
16.	Specjalistka pielęgniarka (położna)		- wyższe pielęgniarskie i specjalizacja - średnie medyczne i specjalizacja	2 4
17.	Specjalista ratownictwa medycznego		Wyższe pielęgniarskie	2
18.	Kapelan szpitalny		magister teologii lub ukończone wyższe seminarium duchowne oraz skierowanie biskupa diecezjalnego	
19.	Starsza: pielęgniarka, położna	XIII-XIV	- wyższe pielęgniarskie - średnie medyczne	1 5
20.	Starsza: pielęgniarka środowiskowa, położna środowiskowa		- wyższe pielęgniarskie - średnie medyczne i kurs kwalifikacyjny	1 5
21.	Starszy: technik medyczny, dyspozytor w pogotowiu ratunkowym, ratownik medyczny		średnie medyczne	5
22.	Starszy instruktor terapii uzależnień		Średnie oraz kurs – szkolenie specjalistyczne	3
23.	Pielęgniarka środowiskowa, położna środowiskowa		Średnie medyczne i kurs kwalifikacyjny	3
24.	Pielęgniarka, położna	XII-XIII	Średnie medyczne	1
25.	Technik medyczny, instruktor terapii uzależnień, dyspozytor w		Średnie medyczne	-

	pogotowiu ratunkowym, ratownik medyczny			
26.	Starszy pracownik socjalny		-wyższe o kierunkach określonych odrębnymi przepisami Szkola pracowników socjalnych	- 5
27.	Starszy: ortoptystka, statystyk medyczny i inni z wykształceniem średnim zawodowym, nie wymienieni w lp.21		średnie medyczne lub inne średnie	5
28.	Instruktor terapii uzależnień, ortoptystka, opiekunka dziecięca, dietetyczka i inni z wykształceniem średnim zawodowym, nie wymienieni w lp.25	IX-XII	Średnie medyczne lub inne średnie	-
29.	Starsza: sekretarka medyczna, rejestratorka medyczna i inni z wykształceniem średnim	X-XI	średnie	5
30.	Statystyk medyczny		średnie	-
31.	Operator ciśnieniowych sterylizatorów gazowych i parowych		Średnie oraz uprawnienia kwalifikacyjne typu E	3 miesiące
32.	Sekretarka medyczna, rejestratorka medyczna i inni z wykształceniem średnim	IX-X	średnie	-
	Sanitariusz szpitalny		podstawowe oraz kurs kwalifikacyjny dla sanitariuszy	6 m-cy
33.	Preparator, dezynfektor, laborant i inni z przeszkoleniem zawodowym	VIII-IX	Średnie lub podstawowe oraz przeszkolenie zawodowe	-
34.	Sanitariusz, salowa, pomoc laboratoryjna, pomoc apteczna	VII-VIII	podstawowe oraz przeszkolenie w miejscu pracy	-
<b>B</b>	<b>Pracownicy techniczni, ekonomiczni i administracyjni</b>			
1.	Audytór wewnętrzny	XX-XXI	wg odrębnych przepisów	
2.	Zastępca głównego księgowego	XIX-XX	wyższe ekonomiczne średnie ekonomiczne	4 8
3.	Radca prawny	XVII-XVIII	wg odrębnych przepisów	
4.	Kierownik komórki organizacyjnej	XV-XVI	Wyższe o odpowiednim kierunku Średnie o odpowiednim kierunku	3 5



5.	Pełnomocnik Dyrektora ds. Zarządzania Jakością		Wyższe	4
6.	Główny specjalista		Wyższe o odpowiednim kierunku	7
7.	Starszy: specjalista, informatyk	XIV-XV	Wyższe o odpowiednim kierunku	5
8.	Specjalista, informatyk	XIII-XIV	Wyższe o odpowiednim kierunku	3
8.	Specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy		wg odrębnych przepisów	
9.	Starszy: inspektor, księgowy, mistrz, rewident zakładowy, technik informatyk	XII-XIII	-Wyższe o odpowiednim kierunku -średnie o odpowiednim kierunku	1 5
10.	Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy		wg odrębnych przepisów	
11.	Inspektor ochrony przeciwpożarowej		wg odrębnych przepisów	
12.	Starsza bibliotekarka Mistrz, inspektor, księgowy, starszy kasjer	XI-XII	-Wyższe o odpowiednim kierunku -średnie o odpowiednim kierunku	- 4
13.	Starszy: referent, magazynier Kasjer, bibliotekarka	X-XI	średnie	2
14.	Referent, archiwista, sekretarka	IX-X	średnie	-
15.	Magazynier	VIII-IX	Średnie podstawowe	- 2
16.	Telefonistka	VII-VIII	Podstawowe	-
<b>C</b>	<b>Pracownicy gospodarczy i obsługi</b>			
1.	Konserwator urządzeń technicznych	X-XII	Średnie techniczne lub zasadnicze zawodowe o odpowiednim kierunku i przeszkolenie specjalistyczne	-
2.	Laborant w kotłowni		Średnie chemiczne	-
3.	Starszy mistrz w zawodzie Kierowca		Średnie techniczne lub zasadnicze zawodowe i uprawnienia mistrzowskie	5
4.	Palacz	IX-XI	Świadectwo czeladnicze lub zasadnicza szkoła zawodowa i uprawnienia kwalifikacyjne typu „E”	6 miesięcy

5.	Mistrz w zawodzie		Średnie techniczne lub zasadnicze zawodowe i uprawnienia mistrzowskie	-
6.	Pracownik wykwalifikowany na stanowisku robotniczym Pomocnik palacza	VIII-X	Podstawowe i przyuczenie do zawodu	-
7.	Pracownik przyuczony na stanowisku robotniczym, robotnik gospodarczy, praczka	VI-VII	Podstawowe i przyuczenie do zawodu	-
8.	Dozorca, strażnik i inni pracownicy z wykształceniem podstawowym, sprzątaczk	III-V	Podstawowe i przyuczenie do zawodu	-



### Załącznik Nr 3 do Regulaminu Wynagradzania – Wykaz stawek dodatków funkcyjnych

Lp	Stanowisko	Dodatek funkcyjny % od wynagrodzenia zasadniczego
<b>A</b>	<b>Pracownicy działalności podstawowej</b>	
1	Ordynator, Kierownik jednostki organizacyjnej	Od 10% do 45%
2	Zastępca Ordynatora Zastępca Kierownika komórki organizacyjnej	Od 10% do 35%
3	Pielęgniarka Oddziałowa, Kierownik zespołu techników medycznych, Pielęgniarka koordynująca i nadzorująca pracę innych pielęgniarek	Od 10% do 35%
4	Zastępczyni Pielęgniarki Oddziałowej	Od 10% do 25%
<b>B</b>	<b>Pracownicy techniczni, ekonomiczni, administracyjni</b>	
1	Radca prawny, Audytor wewnętrzny	Od 10% do 45%
2	Zastępca Głównego Księgowego	Od 10% do 30%
3	Kierownik komórki organizacyjnej	Od 10% do 35%