

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA**  
**W**  
**WOJEWÓDZKIM SZPITALU**  
**ZESPOLONYM IM. L. PERZYNY**  
**W KALISZU**

KALISZ STYCZEŃ 2006 R.

Na podstawie art. 77<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz.94 z późn. zm.), ustawy z dnia 30 sierpnia 1991r. o zakładach opieki zdrowotnej ( Dz. U. Nr 91,poz.408 z późn. zm. )

## **Rozdział I**

### **POSTANOWIENIA OGÓLNE**

#### **§ 1**

Regulamin Wynagradzania zwany dalej regulaminem określa zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą i warunki ich przyznawania w Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym im. L. Perzyny w Kaliszu.

#### **§ 2**


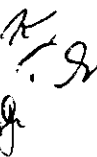
Przepisy regulaminu obejmują i obowiązują wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko z wyjątkiem:

- 1) dyrektora zakładu w zakresie składników wynagrodzenia ustalonych przez organ założycielski,
- 2) pracowników odbywających zastępczą służbę wojskową,
- 3) pracowników młodocianych zatrudnionych w celu nauki zawodu lub przyuczenia do zawodu,
- 4) pracowników odbywających staż podyplomowy,
- 5) rezydentów,
- 6) wolontariuszy

#### **§ 3**

Użyte w regulaminie określenia oznaczają:

- 1) pracodawca lub zakład pracy – oznaczają Wojewódzki Szpital Zespolony im. L. Perzyny w Kaliszu
- 2) dyrektor – osoba zarządzająca zakładem
- 3) osoby, z pomocą których dyrektor zarządza i kieruje zakładem oznaczają:

 1201 2   
11/10/2011

- a) zastępcy dyrektora
- b) główny księgowy
- c) naczelną pielęgniarką
- d) ordynatorzy oddziałów
- e) kierownicy działów i komórek organizacyjnych
- 4) pracownik – osoba, z którą zawarto umowę o pracę,
- 5) kierownik komórki organizacyjnej – osoba kierująca zespołem pracowników danej komórki organizacyjnej zakładu,
- 6) dyżur medyczny – wykonywanie poza normalnymi godzinami pracy czynności zawodowych przez lekarza lub innego posiadającego wyższe wykształcenie pracownika wykonującego zawód medyczny w zakładzie przeznaczonym dla osób, których stan zdrowia wymaga udzielenia całodobowych świadczeń zdrowotnych. Wykaz komórek organizacyjnych zapewniających całodobową opiekę nad pacjentem określa załącznik Nr 1,
- 7) dyżur – pozostawanie w pogotowiu do pracy na zasadach określonych w art. 151<sup>5</sup> k.p.,
- 8) zawód medyczny – osoba, która na podstawie odrębnych przepisów uprawniona jest do udzielania świadczeń zdrowotnych oraz osoba legitymująca się nabyciem fachowych kwalifikacji do udzielenia świadczeń zdrowotnych w określonym zakresie lub w określonej dziedzinie medycyny,
- 9) pracownik działalności podstawowej:
  - a) pracownik medyczny, który ukończył wyższe studia medyczne lub średnią szkołę medyczną,
  - b) pracownik, który uzyskał wykształcenie wyższe lub średnie inne, niż medyczne i posiadane przez niego kwalifikacje zawodowe mają zastosowanie przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych,
  - c) inny pracownik, niż wymieniony w pkt. a i b, którego praca pozostaje w związku z udzielaniem świadczeń zdrowotnych.
- 10) pracownik techniczny, ekonomiczny i administracyjny oraz gospodarczy – pracownik, którego praca nie ma bezpośredniego związku z udzielaniem świadczeń zdrowotnych.

*Handwritten signatures and initials:*  
1 BM<sub>3</sub>  
Uf Jan  
Ri  
TL

## § 4

Ustala się:

- 1) tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego – stanowiący załącznik Nr 2,
- 2) taryfikator kwalifikacyjny i stawek wynagrodzenia miesięcznego dla pracowników medycznych i ekonomiczno - administracyjnych stanowiący załącznik nr 2a,
- 3) wykaz stanowisk, na których przysługuje dodatek funkcyjny – stanowiący załącznik nr 3 ,
- 4) regulamin premiowania – stanowiący załącznik nr 4.

## Rozdział II

### OGÓLNE ZASADY WYNAGRADZANIA

## § 5

1. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia określonego w odrębnych przepisach.
2. Sposób kształtowania przez pracodawcę wynagrodzeń nie narusza zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet. Pracownicy bez względu na płeć mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę.
3. Pracą o jednakowej wartości jest praca rozumiana zgodnie z art. 18<sup>3c</sup> § 3 k.p., tj. praca , której wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

## § 6

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonanej pracy, kwalifikacjom pracownika wymaganym przy jej wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości wykonanej pracy oraz wagi podejmowanych decyzji lub wykonywania czynności.

*Handwritten signatures and initials:*  
K. 18ml  
W. Jan 4  
T.E.  
B.

2. Składniki wynagrodzenia takie jak:

1) wynagrodzenie zasadnicze,

2) dodatek za wysługę lat,

3) dodatek funkcyjny,

4) dodatek za stopień naukowy,

ustalane są w oparciu o czas faktycznie przepracowany i są proporcjonalnie zmniejszane za okres pobierania zasiłku chorobowego.

3. Zmienne składniki wynagrodzenia, takie jak:

1) wynagrodzenie za dyżury medyczne,

2) wynagrodzenie za dyżur,

3) dodatek za pracę w porze nocnej,

4) dodatek za pracę w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy,

5) dodatek za godziny nadliczbowe,

6) wynagrodzenie za oddelegowanie,

7) średnia za urlop,

8) inne składniki wynagrodzenia wypłacane nieperiodycznie,

wypłacane są w pełnej należnej za dany miesiąc wysokości i nie są zmniejszane za okres pobierania zasiłku chorobowego a stanowią podstawę do wyliczenia zasiłków z ubezpieczenia społecznego z wyłączeniem ust. 3 pkt. 8.

4. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, jeśli przepisy szczególne tak stanowią ( w szczególności: oddelegowania, zwolnienia z części dnia pracy po dyżurze).

5. Lekarzom skierowanym na staż specjalizacyjny za okres oddelegowania przysługuje dodatkowo średnia , której podstawę stanowi należność z tytułu pełnionych dyżurów medycznych z ostatnich trzech miesięcy poprzedzających oddelegowanie.

## § 7

1. Miesięczna stawka wynagrodzenia określona w załączniku nr 2 do regulaminu przysługuje za pełny wymiar czasu pracy.

*[Handwritten signatures and initials]*  
Uł 1001 5  
TR

2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wszystkie składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
3. 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.
4. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego dyrektor kieruje się stopniem odpowiedzialności, trudności, złożoności wykonywanych zadań, wielkością komórki organizacyjnej.

## § 8

1. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie według systemu wynagradzania czasowego.
2. Pracownik może być zatrudniony na danym stanowisku po spełnieniu wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia i doświadczenia zawodowego.
3. Przeszeregowanie i awansowanie pracowników następuje na podstawie oceny ich pracy uwzględniającej kryteria kwalifikacyjne i efektywnościowe - przy uwzględnieniu możliwości finansowych zakładu.
4. Decyzje o przeszeregowaniu, awansowaniu pracownika podejmuje dyrektor z własnej inicjatywy albo na pisemny wniosek bezpośredniego przełożonego lub zainteresowanego pracownika.
5. Pracownicy, którzy podwyższyli swoje kwalifikacje niezbędne dla potrzeb szpitala, tj.
  - a) uzyskali specjalizację
  - b) podwyższyli wykształcenieotrzymują podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego poczynając od pierwszego dnia następnego miesiąca po przedłożeniu odpowiedniego dokumentu.
6. Pracownicy o których mowa w ust. 5 otrzymują podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 15 % dotychczas otrzymywanego wynagrodzenia zasadniczego.

*Handwritten signatures and initials:*  
St. ABM  
6  
M. Jan  
TC

## § 9

1. Wynagrodzenie pracownika składa się z:
  - 1) wynagrodzenia związanego z wkładem i efektami pracy,
  - 2) wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia.
2. Składnikami wynagrodzenia związanymi z wkładem i efektami pracy pracownika są:
  - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
  - 2) dodatek funkcyjny,
  - 3) dodatek za pracę wykonaną w porze nocnej, w niedziele, święta i w dni wolne od pracy,
  - 4) premia
  - 5) inne, oprócz wymienionych, dodatki.
3. Składnikami wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia są:
  - 1) dodatek za wysługę lat,
  - 2) dodatek za posiadanie stopnia lub tytułu naukowego,
  - 3) nagroda jubileuszowa,
  - 4) odprawa emerytalno – rentowa,
  - 5) inne wypłaty przewidziane przepisami.

## § 10

Poszczególne składniki wynagradzania przyznaje dyrektor samodzielnie albo na wniosek zastępcy dyrektora lub kierownika komórki organizacyjnej na podstawie niniejszego regulaminu.

## § 11

1. Wynagrodzenie zasadnicze ma postać stawki miesięcznej.
2. Pracodawca przyznaje wyższą kategorię zaszeregowania lub może podwyższyć stawkę wynagrodzenia zasadniczego w przypadku podwyższenia przez pracownika kwalifikacji przydatnych w zakładzie. Wówczas zmiana wynagrodzenia może nastąpić od pierwszego dnia najbliższego miesiąca kalendarzowego po udokumentowaniu przez pracownika faktu posiadania kwalifikacji.

*Handwritten signature and initials:*  
Mr. Paweł ...  
W. Jan 7 ... TL

**Rozdział III**  
**WYNAGRODZENIE ZASADNICZE**

**§ 12**

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika ustala się według kategorii osobistego zaszeregowania pracownika w oparciu o taryfikator kwalifikacyjny i tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, które są określone w załączniku 2.
2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika ustala pracodawca w oparciu o posiadany fundusz płac.
3. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze oblicza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy przewidzianego w umowie o pracę.
4. Zasady przeprowadzania podwyżek wynagrodzeń ustalane są w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.
5. Przyznanie pracownikowi wyższego wynagrodzenia w ramach awansowania pracownika na wyższe stanowisko dokonuje pracodawca, na wniosek kierownika komórki organizacyjnej, w której pracownik jest zatrudniony.
6. Stawki wynagrodzenia zasadniczego ustalone dla danego stanowiska pracy, określone w załączniku nr 2, mogą zostać przekroczone w sytuacji występującej konieczności pozyskania niezbędnej i deficytowej w danym okresie kadry po uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.
7. Pracownikom, którym brakuje nie więcej niż 2 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia im uzyskanie prawa do emerytury z tytułu osiągnięcia tego wieku, Dyrektor Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego im. L. Perzyny w Kaliszu może przyznać podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego. O fakcie tym powiadamia zakładowe organizacje związkowe.
8. Okoliczności, o których mowa w ust. 7 nie dotyczą pracowników uprawnionych do emerytury z tytułu wykonywania prac w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. MZiOS Nr 8, poz. 40 z 1983 r.).

*Handwritten signature and initials:*  
8  
dy. gow. J. TK

9. Lekarz wyznaczony w harmonogramie lekarzy dyżurnych jako starszy lekarz dyżurny otrzymuje każdorazowo, gdy pełni obowiązki starszego lekarza dyżurnego kwotę równą 5% stawki godzinowej za każdą godzinę dyżuru.

## **DODATEK ZA WYŚLUGĘ LAT.**

### **§ 13**

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości wynoszącej po pięciu 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 okresów pracy, o których mowa w ust.1 wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz okres zatrudnienia w obecnym zakładzie.
3. Dodatek za wysługę lat jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
  - 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
  - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
4. Dodatek za wysługę lat wypłaca się proporcjonalnie za wszystkie dni pracy i dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie.

## **DODATEK FUNKCYJNY**

### **§ 14**

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach, na których ( wg załącznika nr 3) przysługuje dodatek funkcyjny. Jest on ustalany w relacji procentowej do wynagrodzenia zasadniczego.
2. Przy ustalaniu stawki procentowej dodatku funkcyjnego pracodawca kieruje się stopniem odpowiedzialności, trudności i złożoności wykonywanych prac, wielkością komórki organizacyjnej.

*[Handwritten signatures and initials]*

## DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ, W NIEDZIELE I ŚWIĘTA

### § 15

1. Pracownikom z zastrzeżeniem ust.2 wykonującym pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 30% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego lub minimalnego wynagrodzenia, jeżeli wynagrodzenie zasadnicze jest od niego niższe.
2. Pracownikom wykonującym zawód medyczny, tj. osobom, które na podstawie odrębnych przepisów uprawnione są do udzielania świadczeń zdrowotnych oraz osobom legitymującym się nabyciem fachowych kwalifikacji do udzielenia świadczeń zdrowotnych w określonym zakresie lub w określonej dziedzinie medycyny oraz pracownikom działalności podstawowej, tj.
  - a) pracownikom medycznym, którzy ukończyli wyższe studia medyczne lub średnią szkołę medyczną,
  - b) pracownikom, którzy uzyskali wykształcenie wyższe lub średnie inne, niż medyczne i posiadane przez nich kwalifikacje zawodowe mają zastosowanie przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych,
  - c) innym pracownikom, niż wymienieni w § 3 pkt. 9 a i b, których praca pozostaje w związku z udzielaniem świadczeń zdrowotnych zatrudnionym w systemie pracy zmianowej przysługuje, zamiast dodatku określonego w ust. 1 dodatkowe wynagrodzenie w wysokości:
    - 1) 65% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze nocnej,
    - 2) 45% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze dziennej w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy.
3. Przepis § 7 ust. 3 regulaminu stosuje się odpowiednio.
4. Pracownikom nie wymienionym w ust. 2 zatrudnionym w systemie pracy zmianowej za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze dziennej w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy przysługuje dodatek w wysokości 30 % godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

*Handwritten signatures and initials:*  
10  
IQ

## **PREMIA**

### **§ 16**

Pracownicy otrzymują premię zgodnie z Regulaminem Premiowania zawartym w zał. Nr 4.

## **DODATEK ZA POSIADANIE STOPNIA LUB TYTUŁU NAUKOWEGO**

### **§ 17**

1. Pracownikom posiadającym stopień naukowy doktora, doktora habilitowanego lub tytuł naukowy profesora przysługuje miesięczny dodatek ustalony w relacji procentowej maksymalnie do 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Pracownikowi, o którym mowa w ust. 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 Wojewódzkiego Szpitala Zespołonego im. L. Perzyny w Kaliszu po udokumentowaniu uprawnień przez pracownika.  
Dodatek przysługuje od pierwszego dnia najbliższego miesiąca kalendarzowego po udokumentowaniu.

## **DODATEK ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH.**

### **§ 18**

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości :
  - 1) 50 % wynagrodzenia – za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę,
  - 2) 100 % wynagrodzenia – za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, niedziele lub w święta.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje także za każdą godzinę pracy przekraczającą przeciętną tygodniową normę czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

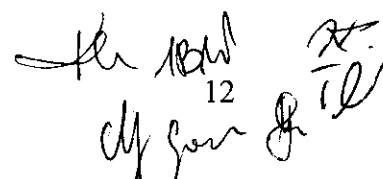
*[Handwritten signatures and initials]*  
11

3. Dodatek, o którym mowa w ust. 2, nie przysługuje, jeżeli przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku określonego w ust. 1.
4. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków, o których mowa w ust. 1 i ust. 2, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60 % wynagrodzenia.
5. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje za pracę w niedzielę w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy w tygodniu. Dotyczy to także pracy w święto.

## WYNAGRODZENIE ZA DYŻUR MEDYCZNY

### § 19

1. Lekarze oraz inni posiadający wyższe wykształcenie, pracownicy wykonujący zawód medyczny w zakładzie przeznaczonym dla osób, których stan zdrowia wymaga udzielania całodobowych świadczeń zdrowotnych mogą być zobowiązani do pełnienia dyżuru medycznego.
2. Za każdą godzinę dyżuru medycznego przysługuje odrębne wynagrodzenie w wysokości :
  - 1) 130% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, w czasie dyżuru pełnionego w porze dziennej,
  - 2) 165% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, w czasie dyżuru pełnionego w porze nocnej,
  - 3) 200% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, w czasie dyżuru pełnionego w niedziele, święta oraz dni wolne wynikające z 5 dniowego tygodnia pracy, bez względu na porę pełnienia dyżuru.
2. Przepis § 7 ust.3 regulaminu stosuje odpowiednio.
3. Zasad wynagradzania, o których mowa w ust.2 nie stosuje się do lekarzy odbywających staż podyplomowy, których zasady wynagradzania określają odrębne przepisy.

  
12

## WYNAGRODZENIE ZA GOTOWOŚĆ DO PRACY

### § 20

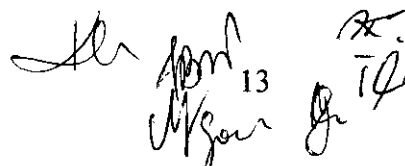
1. Za każdą godzinę pozostawiania w gotowości do pracy pracownika wymienionego w § 19 ust. 1 regulaminu przysługuje odrębne wynagrodzenie w wysokości 50% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego.
2. W przypadku wezwania do zakładu pracy za czas wykonania pracy, zamiast wynagrodzenia określonego w ust.1. przysługuje wynagrodzenie jak za czas pełnienia dyżuru medycznego określonego w § 19 regulaminu.
3. Za każdą godzinę pełnienia dyżuru poza normalnymi godzinami pracy w domu, przez pracowników obsługi technicznej przysługuje wynagrodzenie w wysokości 25% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego.

Za czas wykonywania pracy w wyniku wezwania przez zakład przysługuje wynagrodzenie jak za godziny nadliczbowe.

## WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

### § 21

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje prawo do 80% wynagrodzenia.
2. Pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek wypadku przy pracy, wypadku w drodze do i z pracy albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w czasie ciąży oraz w okresie poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów w okresie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego.

 13

## NAGRODA JUBILEUSZOWA

### § 22

Za długoletnią pracę pracownikowi przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:

- 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 okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie okresy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę bez względu na sposób ustania stosunku pracy.

3.1. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.

3.2. Wypłata nagrody powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

3.3. Pracownik jest zobowiązany udowodnić swoje prawo do nagrody, jeżeli w aktach osobowych będących w dyspozycji zakładu pracy brak jest odpowiedniej dokumentacji.

4.1. Podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

4.2. W razie nabycia przez pracownika prawa do nagrody po zmianie wymiaru czasu pracy podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące mu w okresie przepracowanym po tej zmianie. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi bezpośrednio przed zmianą wymiaru czasu pracy.

*[Handwritten signatures and initials]*  
14

5. W razie rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy- pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
6. Do okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej wlicza się również inne okresy wymagane do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych na podstawie obowiązujących przepisów, w tym wliczanie okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy.

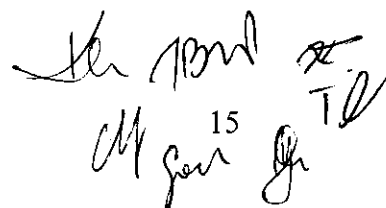
## ODPRAWY

### § 23

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 jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
  - 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli był zatrudniony krócej niż 15 lat,
  - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia po 15 latach pracy,
  - 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę, o której mowa w ust. 1, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
3. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Podstawę do obliczania odprawy stanowić musi co najmniej minimalne wynagrodzenie.
4. Okresy pracy i inne okresy uprawniające do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat.

### § 24

1. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn określonych w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników ( Dz. U. nr 90, poz.844 ) przysługuje odprawa pieniężna, o której mowa w art.8 tej ustawy.

  
Handwritten signatures and initials, including a date '15' and the letters 'TL'.

2. Odprawa przysługuje w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy mniej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy 2 i więcej lat, jednak nie więcej niż 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy ponad 8 lat.

3. Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

## § 25

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po rozwiązaniu stosunku pracy zasiłku z tytułu niezdolności do pracy w skutek choroby, jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.

2. Wysokość odprawy pośmiertnej jest uzależniona od zakładowego stażu pracy 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.

3. Odprawa pośmiertna przysługuje małżonkowi oraz innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej, które są określone w przepisach o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

4. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty.

5. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny zmarłego pracownika, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez

*Handwritten signatures and initials:*  
16  
1301  
10

instytucję ubezpieczeniową nie jest niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z pkt. 2. Jeżeli jest niższa od odprawy pośmiertnej, rodzinie przysługuje jedynie kwota stanowiąca różnicę między tymi świadczeniami.

#### **Rozdział IV**

### **POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

#### **§ 26**

W sprawach nieregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy Kodeksu pracy, przepisy wykonawcze i inne przepisy prawa pracy i ustawy o zoz.

#### **§ 27**

Regulamin zostaje zawarty na czas nieokreślony.

#### **§ 28**

Przy zmianie Regulaminu Wynagradzania stosuje się tryb obowiązujący przy jego ustalaniu.

#### **§ 29**

W przypadku, gdy w regulaminie wprowadza się przepisy mniej korzystne od obowiązujących dotychczas, mogą być one wprowadzone w życie po upływie okresu wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków wynagradzania i pracy lub na zasadzie porozumienia stron – pracodawcy i pracownika.

#### **§ 30**

Każdy pracownik ma prawo wglądu w regulamin wynagradzania i może zapoznać się z jego treścią w Dziale Służb Pracowniczych i w każdej komórce organizacyjnej . W razie wątpliwości dotyczących spraw regulowanych w regulaminie osobą uprawnioną do udzielania pracownikom wyjaśnień jest kierownik Działu Służb Pracowniczych.

*Handwritten signature and date:*  
17  
19

§ 31

Pracodawca na żądanie pracownika jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.

§ 32

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników z mocą obowiązującą od 1 stycznia 2006 roku.

Regulamin uzgodniono z zakładowymi organizacjami związkowymi:

Pracodawca

1. N522 Solidarność Joanna Graczyk
2. N322 Solidarność Janina Władysław
3. 20202 P.P. Jolanta Buzkowska
4. 10202 P.P. Anna Juszczyk
5. 24. Zw. Prac. Diap. Med. i Fizjol. Aktywność
6. N522 P.O.Cw. Zdrowie Teresa Bielak
7. N. 5. 27. P. Och. Zdrow. Elibilita Kania
8. 0202 P.P. Anna

DYREKTOR  
...lek. Wojciech Grzebełk

18  
18

## Załącznik Nr 1

*Wykaz komórek organizacyjnych zapewniających całodobową opiekę w  
Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym im. L. Perzyny w Kaliszu  
ul. Poznańska 79*

### Oddziały szpitalne

1. Szpitalny Oddział Ratunkowy z Izbą Przyjęć
2. Oddział Anestezjologii i Intensywnej Terapii
3. Oddział Internistyczny I
4. Oddział Internistyczny II
5. Oddział Chirurgiczny I
6. Oddział Chirurgiczny II
7. Oddział Kardiologiczny
8. Oddział Nefrologiczny
9. Oddział Neurochirurgiczny
10. Oddział Otolaryngologiczny
11. Oddział Urazowo – Ortopedyczny
12. Oddział Okulistyczny
13. Oddział Chirurgii Szcękowo – Twarzowej
14. Blok Operacyjny

### Zakłady

1. Zakład Diagnostyki Laboratoryjnej
2. Zakład Diagnostyki Obrazowej

*Wykaz komórek organizacyjnych zapewniający całodobową opiekę w  
Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym im. L. Perzyny w Kaliszu  
ul. Toruńska 7*

1. Oddział Położniczy
2. Oddział Ginekologiczny
3. Oddział Anestezjologii i Intensywnej Terapii
4. Oddział Chirurgii Dziecięcej

*10.10.19*  
*10.10.19*  
*10.10.19*

5. Oddział Chorób Dziecięcych
6. Oddział Obserwacyjno Zakaźny dla dorosłych i dzieci
7. Oddział Gastroenterologii Dziecięcej
8. Oddział Patologii i Intensywnej Terapii Noworodka
9. Oddział Psychiatryczny
10. Blok Operacyjny
11. Izba Przyjęć i Pomocy Doraźnej

Her 18m<sup>20</sup> R.  
M. G. A. T. V.

Załącznik nr 2

Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego

Lp.	Nazwa grupy	Wysokość od...do...
1.	X	wg zasad ustalonych przez organ założycielski
2.	IX	1 400 - 4 100
3.	VIII	1 300 - 4 000
4.	VII	1 200 - 3 500
5.	VI	1 100 - 3 000
6.	V	1 000 - 2 800
7.	IV	950 - 2 600
8.	III	900 - 2 400
9.	II	850 - 2 200
10.	I	800 - 1 800

St. ABM  
21  
M. G. J. K.

Załącznik Nr 2 a

**Taryfikator kwalifikacyjny i stawek wynagrodzenia miesięcznego dla pracowników medycznych i ekonomiczno-administracyjnych**

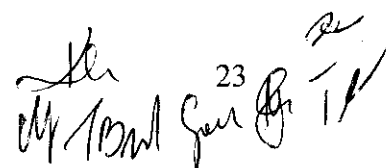
L.p.	Stanowisko	Wykształcenie	Liczba lat pracy	Kategoria zaszereg.	Stawka wynagrodzenia zasadniczego
1	2	3	4	5	6

**I. Pracownicy działalności podstawowej**


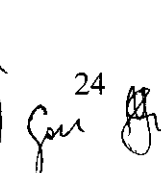
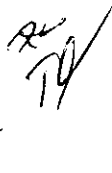
L.p.	Stanowisko	Wykształcenie	Liczba lat pracy	Kategoria zaszereg.	Stawka wynagrodzenia zasadniczego
1.	Zastępca kierownika do spraw lecznictwa: zespołu zakładów, zakładu, jednostki organizacyjnej zespołu zakładów	Lekarz, lekarz stomatolog i specjalizacja II stopnia w dziedzinie medycyny	8	IX	1400 – 4100
2.	Ordynator	Lekarz, lekarz stomatolog, i specjalizacja II stopnia w odpowiedniej dziedzinie medycyny	8	VIII	1300 – 4000
3.	Naczelna pielęgniarka	- wyższe pielęgniarskie - inne wyższe, mające zastosowanie przy udzielaniu świadczeń w działalności podstawowej i średnie medyczne	5	VII	1200 – 3500
4.	Zastępca Ordynatora	Lekarz, lekarz stomatolog i specjalizacja II stopnia w odpowiedniej dziedzinie medycyny	8	VII	1200 – 3500

*[Handwritten signatures and date]*  
22

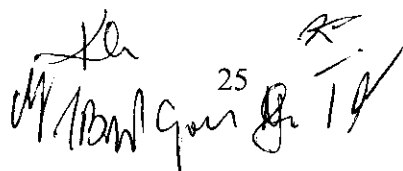
5.	Kierownik komórki organizacyjnej	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wyższe medyczne i specjalizacja II stopnia w odpowiedniej dziedzinie medycyny</li> <li>• wyższe medyczne i specjalizacja I stopnia w odpowiedniej dziedzinie medycyny</li> <li>• inne wyższe mające zastosowanie przy udzielaniu świadczeń w działalności podstawowej</li> </ul>	5		
	Kierownik Apteki Szpitalnej	Według odrębnych przepisów ( Prawo farmaceutyczne – Dz. U. Nr 53, poz. 533 z 2004 r. ze zm. )	-	VII	1200 – 3500
6.	Zastępca kierownika komórki organizacyjnej	<ul style="list-style-type: none"> <li>- wyższe medyczne i specjalizacja II stopnia w odpowiedniej dziedzinie medycyny</li> <li>- wyższe medyczne i specjalizacja I stopnia w odpowiedniej dziedzinie medycyny</li> <li>- inne wyższe, mające zastosowanie przy udzielaniu świadczeń w działalności podstawowej</li> </ul>	5		
	Zastępca kierownika Apteki Szpitalnej	Według odrębnych przepisów, tj. ( Prawo farmaceutyczne – Dz. U. Nr 53, poz. 533 z 2004 r. ze zm. oraz Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie podstawowych warunków prowadzenia apteki – Dz. U. Nr 187, poz. 1565 z 2002 r. )	-	VI	1100 - 3000


  
 23

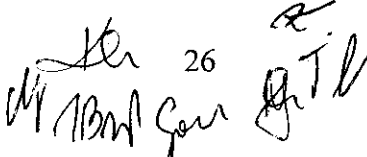
7.	Zastępca naczelnej pielęgniarki	-wyższe pielęgniarskie, -inne wyższe, mające zastosowanie przy udzielaniu świadczeń w działalności podstawowej i średnie medyczne -średnie medyczne i specjalizacja	3 3 5	VI	1100 – 3000
8.	<p>Starszy asystent</p> <p>Starszy asystent diagnostyki laboratoryjnej</p> <p>Logopeda dyplomowany</p>	<p>-wyższe medyczne i specjalizacja II stopnia w odpowiedniej dziedzinie medycyny lub innej dziedzinie medycznej, mającej zastosowanie przy wykonywaniu zadań na określonym stanowisku,</p> <p>-inne wyższe mające zastosowanie przy udzielaniu świadczeń w działalności podstawowej</p> <p>Według odrębnych przepisów tj. Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie wymagań, jakim powinno odpowiadać medyczne laboratorium diagnostyczne – Dz. U. Nr 43, poz. 408 z 2004 r.</p> <p>wyższe mające zastosowanie przy udzielaniu świadczeń w działalności podstawowej</p>	5 - 3	VI VI VI	1100 - 3000 1100 – 3000 1100 - 3000

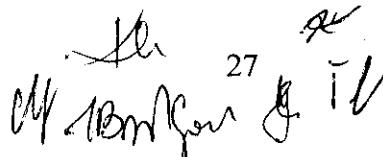
9.	Asystent	-wyższe medyczne i specjalizacja I stopnia w odpowiedniej dziedzinie medycyny -inne wyższe mające zastosowanie przy udzielaniu świadczeń w działalności podstawowej,	3	V	1000 - 2800
	Asystent diagnostyki laboratoryjnej	Według odrębnych przepisów, tj. Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie wymagań, jakim powinno odpowiadać medyczne laboratorium diagnostyczne – Dz. U. Nr 43, poz. 408 z 2004 r.	-	V	1000 - 2800
10.	Pielęgniarka, położna oddziałowa	-wyższe pielęgniarskie lub inne wyższe, mające zastosowanie przy udzielaniu świadczeń w działalności podstawowej i średnie medyczne	3 w szpitalu	V	1000 - 2800
		-średnie medyczne i specjalizacja	5 w szpitalu		
		-średnie medyczne i kurs kwalifikacyjny	7 w szpitalu		
11.	Pielęgniarka epidemiologiczna,	- wyższe pielęgniarskie, - średnie medyczne i kurs kwalifikacyjny	- 3	V	1000 – 2800
	Pielęgniarka środowiskowa przyszpitalna	- średnie medyczne i kurs kwalifikacyjny	3		
12.	Kapelan szpitalny	Magister teologii lub ukończone seminarium duchowne oraz skierowanie biskupa diecezjalnego	-	V	1000 - 2600


  
 25


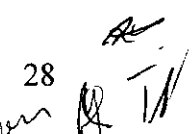
13.	Młodszy asystent	- wyższe medyczne, - wyższe medyczne lub inne wyższe mające zastosowanie przy udzielaniu świadczeń w działalności podstawowej	1	IV	950 - 2600
	Młodszy asystent diagnostyki laboratoryjnej	Według odrębnych przepisów, tj. Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie wymagań, jakim powinno odpowiadać medyczne laboratorium diagnostyczne – Dz. U. Nr 43, poz. 408 z 2004 r.	-	IV	950 - 2600
14.	Zastępczyni pielęgniarki, położnej oddziałowej	-wyższe pielęgniarskie lub inne wyższe, mające zastosowanie przy udzielaniu świadczeń w działalności podstawowej	3 w szpitalu	IV	950 - 2600
		-średnie medyczne i specjalizacja	5 w szpitalu		
		-średnie medyczne i kurs kwalifikacyjny	7 w szpitalu		
	Kierownik zespołu techników medycznych	średnie medyczne	7	IV	950 – 2 600
	Kierownik zespołu techników analityki medycznej	Według odrębnych przepisów, tj. Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie wymagań, jakim powinno odpowiadać medyczne laboratorium diagnostyczne – Dz. U. Nr 43, poz. 408 z 2004 r.	-	IV	950 - 2600
15.	Specjalistka: pielęgniarka, położna	-wyższe pielęgniarskie i specjalizacja, -średnie medyczne i specjalizacja	2 4	IV	950 - 2600
	Z-ca Kierownika zespołu techników analityki medycznej	średnie medyczne	-		
16.	Starsza: pielęgniarka, położna	-wyższe pielęgniarskie,	1	IV	950 - 2600
		-średnie medyczne,	5		


  
 26

17.	Starszy: technik medyczny, laborant,	średnie medyczne	5	IV	950 - 2600
	Starszy technik analityki medycznej	Według odrębnych przepisów, tj. Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie wymagań, jakim powinno odpowiadać medyczne laboratorium diagnostyczne – Dz. U. Nr 43, poz. 408 z 2004 r.	-	IV	950 - 2600
18.	Pielęgniarka koordynująca i nadzorująca pracę innych pielęgniarek	-wyższe pielęgniarskie, -średnie medyczne i specjalizacja, -średnie medyczne i kurs kwalifikacyjny	3 7 10	IV	950 - 2600
19.	Starszy statystyk medyczny,	średnie medyczne lub inne średnie,	5	III	900 - 2400
	Starszy dietetyk	średnie	3		
20.	Pielęgniarka, położna, ratownik medyczny	średnie medyczne	1 -	III	900 - 2400


  
 27

21.	Technik medyczny,	średnie medyczne	-	III	900 - 2400
	Technik analityki medycznej	Według odrębnych przepisów, tj. Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie wymagań, jakim powinno odpowiadać medyczne laboratorium diagnostyczne – Dz. U. Nr 43, poz. 408 z 2004 r.	-	III	900 – 2400
	Inspektor ochrony radiologicznej	Według odrębnych przepisów, tj. rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie stanowisk mających istotne znaczenie dla zapewnienia bezpieczeństwa jądrowego i ochrony radiologicznej oraz inspektorów ochrony radiologicznej – Dz. U. Nr 21, poz. 173 z 2005 r.	-	III	900 - 2400
22.	Starsza sekretarka medyczna	średnie	5	III	900 - 2400
23.	Statystyk medyczny, Dietetyk	średnie	-	II	850 - 2200
24.	Sekretarka medyczna	średnie	-	II	850 - 2200
25.	Salowa, pomoc apteczna, pomoc w sterylizacji	podstawowe oraz przeszkolenie w miejscu pracy	-	I	800 - 1800
	Pomoc laboratoryjna	Według odrębnych przepisów, tj. Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie wymagań, jakim powinno odpowiadać medyczne laboratorium diagnostyczne – Dz. U. Nr 43, poz. 408 z 2004 r.	-	I	800 - 1800
26.	Sanitariusz	podstawowe oraz kurs kwalifikacyjny,	-	I	800 - 1800



  
 28




## II. Pracownicy administracyjni, techniczni i ekonomiczni

L.p.	Stanowisko	Wykształcenie	Liczba lat pracy	Kategoria zaszereg.	Stawka wynagrodzenia zasadniczego
1	2	3	4	5	6
1.	Kierownik zakładu (zespołu zakładów, jednostki organizacyjnej zespołu zakładów)	wyższe	6		według zasad ustalonych przez organ założycielski
		wyższe i ukończone studia podyplomowe o kierunku zarządzanie w służbie zdrowia	3		
		wyższe i szkolenia zagraniczne	3		
2.	Zastępca kierownika zakładu	wyższe	5	IX	1400 – 4100
3.	Główny Księgowy	Według odrębnych przepisów, tj. Ustawa o finansach publicznych - Dz. U. Nr 15, poz. 148 z 2003 r. ze zm. )	-	VII	1300 – 3500
4.	Kierownik komórki organizacyjnej	wyższe	3	VII	1300 – 3500
		średnie	5		
5.	Radca prawny	Według odrębnych przepisów, tj. Ustawa o radcach prawnych – Dz. U. nr 123, poz. 1059 z 2002 r. ze zm. )	-	VII	1300 – 3500
6.	Zastępca kierownika komórki organizacyjnej	wyższe	2	VI	1100 - 3000
		średnie	4		
	Z-ca głównego księgowego	wyższe	3	VI	1100 - 3000

29

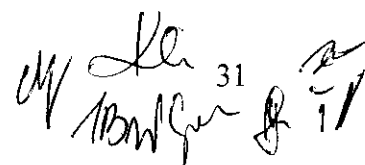
*[Handwritten signatures and initials]*

7.	Rewident zakładowy, Audytor	wyższe Według odrębnych przepisów, tj. Ustawa o finansach publicznych - Dz. U. Nr 15, poz. 148 z 2003 r. ze zm. )	-	VI	1100 - 3000
8.	Starszy: specjalista, informatyk, inspektor, księgowy, magazynier, Asystent dyrektora	wyższe w odpowiednim kierunku lub średnie w odpowiednim kierunku	2 4	V	1000 - 2800
9.	Specjalista informatyk, specjalista	wyższe w odpowiednim kierunku średnie w odpowiednim kierunku	2 4	IV	950 - 2600
10.	Starszy: inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, referent, technik informatyk	wyższe średnie	4 6	III	900 - 2400
11.	Inspektor ochrony przeciwpożarowej	Według odrębnych przepisów, tj. Ustawa o ochronie przeciwpożarowej - Dz. U. Nr 147, poz. 1229 z 2002 r.	1	III	900 - 2400
12.	Inspektor, technik informatyk, księgowy, referent, magazynier	wyższe w odpowiednim kierunku lub średnie w odpowiednim kierunku	-	II	850 - 2200

 30  
 

### III. Stawki wynagrodzenia miesięcznego dla pracowników obsługi

1.	Starszy mistrz	średnie techniczne zasadnicze zawodowe i uprawnienia mistrzowskie	5	IV	950 - 2600
	Mistrz	średnie techniczne zasadnicze zawodowe i uprawnienia mistrzowskie	-	III	900 - 2400
2.	Konserwator urządzeń technicznych, Laborant techniczny	średnie techniczne lub zasadnicza szkoła zawodowa o odpowiednim kierunku i przeszkolenie specjalistyczne	2 4	III	900 - 2400
		zasadnicze zawodowe lub podstawowe i kurs przysposobienia zawodowego	-	III	900 - 2400
3.	Hydraulik, ślusarz i inni pracownicy wykwalifikowani – na stanowisku robotniczym, Kierowcy	podstawowe i świadectwo kwalifikacyjne	-	III	900 - 2400
		podstawowe i przeszkolenie zawodowe	-	I	800 - 1800
4.	Pracownik przyuczony na stanowisku robotniczym, robotnik gospodarczy				


 31

**Załącznik Nr 3****Wykaz stanowisk kierowniczych i stawek dodatków funkcyjnych**

L.p.	Stanowisko	Dodatek funkcyjny Procent od wynagrodzenia zasadniczego
1.	2.	3.

**I. Pracownicy działalności podstawowej**

1.	Zastępca kierownika zakładu ( zespołu zakładów, jednostki organizacyjnej zespołu zakładów) do spraw lecznictwa Ordynator Kierownik komórki organizacyjnej Kierownik apteki zakładowej Naczelna pielęgniarka	do 45%
2.	Zastępca ordynatora Zastępca kierownika komórki organizacyjnej Zastępca kierownika apteki zakładowej Zastępca naczelnej pielęgniarki	do 35%
3.	Pielęgniarka (położna) koordynująca i nadzorująca pracę innych pielęgniarek i położnych Pielęgniarka (położna) oddziałowa Kierownik zespołu techników medycznych	do 30%
4.	Zastępca pielęgniarki (położnej) oddziałowej Zastępca kierownika zespołu techników medycznych	do 25%

32  
W. K. 32  
B. G. 32

## II. Pracownicy techniczni, ekonomiczni i administracyjni

1.	Zastępca kierownika zakładu (zespołu zakładów, jednostki organizacyjnej zespołu zakładów), Główny księgowy, Radca prawny	do 45%
2.	Zastępca głównego księgowego	do 35%
3.	Kierownik komórki organizacyjnej	do 30%
4.	Zastępca kierownika komórki organizacyjnej	do 25%

*Handwritten signature and initials*  
33  
T.V.

Załącznik nr 4

**REGULAMIN PREMIOWANIA  
W  
WOJEWÓDZKIM SZPITALU  
ZESPOLONYM IM. L. PERZYNY  
W  
KALISZU**

*KALISZ STYCZEŃ 2006 R.*

*Handwritten signature and date: 34*

## § 1

Niniejszy regulamin określa zasady premiowania pracowników Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego im. L. Perzyny w Kaliszu.

## § 2

W ramach środków na wynagrodzenia zasadnicze tworzy się fundusz premiowy z przeznaczeniem na premię za wykonanie przez pracowników określonych i powierzonych zadań.

## § 3

1. W ramach środków na wynagrodzenia zasadnicze w Wojewódzkim Szpitalu Zespolonym im. L. Perzyny w Kaliszu tworzy się fundusz premiowy w wysokości od 22% do 27% funduszu płac w zależności od posiadanych przez Wojewódzki Szpital Zespolony im. L. Perzyny w Kaliszu środków finansowych, z tego 2 % pozostaje w dyspozycji Dyrektora.

W ramach pozostającego w dyspozycji Dyrektora funduszu 1 % rozdziela Dyrektor, a 1 % rozdzielają w podległych pionach Z-ca Dyrektora ds. Lecznictwa, Z-ca Dyrektora ds. Ekonomiczno – Administracyjnych, Z-ca Dyrektora ds. Eksploatacyjno – Technicznych, Naczelną Pielęgniarkę – po zaopiniowaniu przez związki zawodowe.

2. Każdorazowa zmiana funduszu premii wymaga wprowadzenia aneksu do niniejszego regulaminu.

3. Z-ca Dyrektora ds. Ekonomiczno – Administracyjnych informuje Dyrektora o ewentualnej zmianie wysokości premii miesięcznej powyżej 27%.

## § 4

1. Fundusz premiowy naliczany jest dla każdej komórki organizacyjnej w wysokości procentowo obliczonej w stosunku do płac zasadniczych wszystkich zatrudnionych w danej komórce pracowników.

35  
Wojewódzki Szpital Zespolony im. L. Perzyny w Kaliszu

## § 6

Dyrektor Wojewódzkiego Szpitala Zespołowego im. L. Perzyny w Kaliszu w indywidualnych przypadkach może przyznać pracownikowi premię w wyższej wysokości niż ustalona dla pozostałych pracowników w danym miesiącu. Premie te przyznaje z funduszu premiowego pozostającego w jego dyspozycji po zaopiniowaniu przez związki zawodowe.

## § 7

1. Pracownik premiowany jest premią regulaminową za rzetelne i prawidłowe wykonywanie nałożonych na niego zadań, stosownie do ich złożoności, trudności i efektów.
2. W ocenie pracownika brane są pod uwagę następujące kryteria:
  - a) dyscyplina pracy,
  - b) absencja chorobowa,
  - c) efektywne wykorzystanie czasu pracy,
  - d) przestrzeganie przepisów bhp, p/poż, sanitarno-epidemiologicznych,
  - e) należyta dbałość o mienie pracodawcy a szczególnie o powierzone mu środki i narzędzia pracy.

## § 8

Pracownik nie traci prawa do premii w przypadku:

- a) oddelegowania na kursy i szkolenia związane z uzyskaniem specjalizacji bez względu na czas jej trwania,
- b) oddelegowania na kursy i szkolenia nie związane z uzyskaniem specjalizacji, trwające nie dłużej niż 6 dni kalendarzowych w miesiącu, za który przyznana jest premia.

## § 9

Pracownik traci prawo do premii regulaminowej za dany miesiąc w następujących przypadkach:

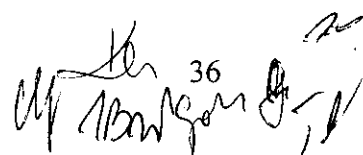
- a) rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym (art. 52 k.p.),
- b) za stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywanie alkoholu w miejscu pracy,
- c) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

*[Handwritten signature]*  
37  
*[Handwritten signature]*

2. Premia wypłacana jest z dołu w okresach miesięcznych za czas faktycznie przepracowany.
3. Pełną kwotę premii otrzymuje pracownik, który przepracował faktycznie w okresie objętym premiowaniem obowiązujący go wymiar czasu pracy oraz wykonał określone i powierzone zadania bez zastrzeżeń.
4. Do czasu faktycznie przepracowanego zalicza się okres nieobecności w pracy spowodowany korzystaniem z urlopu wypoczynkowego oraz innych nieobecności, za które przysługuje wynagrodzenie obliczone wg zasad stosowanych przy urlopiach wypoczynkowych i innych świadczeniach z ubezpieczenia społecznego. Premię przyznaje się również za dni nieobecności w pracy wskutek choroby zawodowej, wypadku przy pracy oraz wypadku w drodze do pracy i z pracy, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek chorobowy.
5. Premię przyznaną pracownikowi określa się kwotowo.

#### § 5

1. Wysokość premii indywidualnej dla pracownika ustala kierownik komórki w organizacyjnej zależności od dokonanej przez niego oceny całokształtu wykonanej przez pracownika pracy w danym miesiącu:
  - 1) Pielęgniarkom Oddziałowym premię ustala Naczelną Pielęgniarka po rozpatrzeniu opinii Ordynatora Oddziału
  - 2) Na oddziałach szpitalnych pozostałemu średniemu personelowi medycznemu premię ustala pielęgniarka oddziałowa i przedstawia do zaopiniowania Ordynatorowi Oddziału
  - 3) Pracownikom Poradni Specjalistycznych poza strukturami oddziałów szpitalnych premię przyznaje Dyrektor.
2. Kierownikom komórek organizacyjnych i pracownikom na stanowiskach samodzielnych premię przyznaje Dyrektor właściwego pionu.
3. Zastępcom Dyrektora premie przyznaje Dyrektor.
4. Wszystkie wnioski premiowe wymagają akceptacji Dyrektora Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego im. L. Perzyny w Kaliszu.

  
36

## § 10

Premia indywidualna może zostać przydzielona w niepełnej wysokości za niewykonanie przydzielonych zadań wg kryterium oceny pracownika zawartego w § 7 pkt. 2 Regulaminu Premiowania.

## § 11

Decyzję o pozbawieniu premii lub o jej przyznaniu w niepełnej wysokości podejmuje bezpośredni przełożony pracownika, o czym powiadamia go podając uzasadnienie swojej decyzji na piśmie. Odpis pisma Kierownik przekazuje do Działu Służb Pracowniczych celem dołączenia do akt osobowych pracownika. Kierownik właściwej komórki organizacyjnej fakt przyznania pracownikowi premii w niepełnej wysokości lub jej utraty uwzględnia na arkuszu premiowym.

## § 12

Kwotę powstałą z potrąceń indywidualnych premii regulaminowych pozostawia się do dyspozycji kierownika komórki organizacyjnej z możliwością zwiększenia premii pozostałym pracownikom danej komórki za ich dodatkowe obciążenie pracą.

## § 13


Pracownik może odwołać się na piśmie do Dyrektora Wojewódzkiego Szpitala Zespolonego im. L. Perzyny w Kaliszu w sprawie wysokości przyznanej premii. Odwołanie rozpatruje Dyrektor w terminie 7 dni od daty jego wniesienia. Decyzja Dyrektora ma charakter ostateczny.

## § 14

Wszelkie zmiany do regulaminu wymagają formy jak dla jego ustalenia.

## § 15

Regulamin Premiowania Pracowników obowiązuje od 01.01.2006 r.

  
38  
