

KARTA INFORMACJI do BIP

Stanowisko pracy

.....

ds. organizacyjnych

.....

NOr

Nazwa jednostki /komórki Organizacyjnej

(skrót oznaczenia jedn/kom. Organ.)

data przekazania do publikacji:

Tytuł informacji (czego dotyczy):

**ZARZĄDZENIE Nr 6 /2014
DYREKTORA SP ZZOZ – SZPITAL W IŁŻY
Z DNIA 19. 03. 2014 r.
w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania SPZZOZ – Szpital w Iłży**

Czas udostępnienia informacji (data):

BEZTERMINOWO

Od 25.11. 2010.... r. Do 200.....r.

Miejsce publikacji informacji na stronie BIP: ZARZĄDZENIA

osoba wytwarzająca informację publiczną :

Barbara

Imię:

Nowak

Nazwisko:

.....
podp

is

Osoba odpowiedzialna za treść informacji na BIP:

Barbara

Imię:

Nowak

Nazwisko:

.....
podpis

**Akceptacja kierownika
komórki organizacyjnej**

.....
(pieczętka i podpis)

Pieczętka Zakładu

ZARZĄDZENIE Nr 6 /2014

DYREKTORA SP ZZOZ – SZPITAL W IŁŻY Z DNIA 19. 03. 2014 r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania SPZZOZ – Szpital w Iłży

Na podstawie art. 77 ² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity)
Dz.U.1998.21.94 j.t. ze zm. zarządza się, co następuje:

§ 1

Z dniem 03. 04. 2014 r. wprowadza się w Samodzielnym Publicznym Zespole Zakładów Opieki Zdrowotnej – Szpital w Iłży, uzgodniony z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi nowy obowiązujący Regulamin Wynagradzania z dnia 11.03. 2014 roku.

§ 2

Regulamin o którym mowa w § 1 stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 3

Z dniem obowiązywania Regulaminu Wynagradzania z dnia 11.03. 2014 roku traci moc dotychczas obowiązujący Regulamin Wynagradzania SPZZOZ – Szpitala Rejonowego z dnia 25 marca 2005 r., obowiązujący od dnia 11. 04. 2005 r. wraz z aneksami do tego Regulaminu, wprowadzony Zarządzeniem Nr 16/ 2005 z dnia 11.04. 2005 r.

§ 4

Z powyższym Regulaminem Wynagradzania należy zapoznać wszystkich pracowników zatrudnionych w każdej jednostce i komórce organizacyjnej i na tę okoliczność pracownik winien złożyć podpis na wprowadzonym Regulaminie Wynagradzania.

Otrzymują wszystkie jednostki i komórki organizacyjne SPZZOZ- Szpital w Iłży.

Zatwierdził:

D Y R E K T O R

Sam

odzielnego Publicznego Zespołu

Zdrowotnej Szpital w Iłży

Zakładów Opieki

nieczytelny podpis
mgr inż. Zbigniew Deja

Zakładowy Regulamin Wynagradzania

**Samodzielny Publiczny Zespół Zakładów Opieki Zdrowotnej -
Szpital w Iłży
ul. Bodzentyńska 17**

§ 1

Na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.) Dyrektor Samodzielnego Publicznego Zespołu Zakładów Opieki Zdrowotnej – Szpital w Iłży oraz Zakładowe Organizacje Związkowe, tj.

1. Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych przy SP ZZOZ – Szpital w Iłży,
2. Związek Zawodowy Położnych przy SP ZZOZ – Szpital w Iłży,
3. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Techników Medycznych Elektromedycyny,
4. Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy Oddział Terenowy przy SP ZZOZ – Szpital w Iłży,
5. Zakładowa Organizacja Związkowa Pracowników Administracji i Obsługi Służby Zdrowia

uzgodniły Zakładowy Regulamin Wynagradzania obowiązujący w SP ZZOZ – Szpital w Iłży.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 2

Ilekroć w Zakładowym Regulaminie Wynagradzania jest mowa o:

1. **pracodawcy** – rozumie się pod tym pojęciem Samodzielny Publiczny Zespół Zakładów

Opieki

Zdrowotnej – Szpital w Iłży (SP ZZOZ – Szpital), reprezentowany przez Dyrektora SP ZZOZ – Szpital w Iłży, a także inną osobę upoważnioną przez Dyrektora w rozumieniu art. 3¹ Kodeksu pracy,

2. **związku zawodowym** – rozumie się pod tym pojęciem zakładowe (międzyzakładowe) organizacje

związkowe działające w SP ZZOZ – Szpital w Iłży,

3. **kierownika komórki organizacyjnej** – rozumie się pod tym pojęciem osobę kierującą zorganizowanym, stałym zespołem pracowników (zakładem, pracownią, działem w SP ZZOZ – Szpital w Iłży),

4. **bezpośrednim przełożonym** – rozumie się pod tym pojęciem osobę, która powinna być wyznaczona według ustaleń obowiązujących u pracodawcy jako osoba bezpośrednio

nadzorująca

pracowników lub została wyznaczona do bezpośredniego nadzoru, albo jest kierownikiem

komórki

organizacyjnej,

5. **pracownikach** – rozumie się pod tym pojęciem pracowników zatrudnionych w SP ZZOZ – Szpital w Iłży na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania,

6. **pracownik wykonujący zawód medyczny** – rozumie się pod tym pojęciem osobę, która jest uprawniona na podstawie odrębnych przepisów do udzielania świadczeń zdrowotnych oraz

osobę legitymującą się nabyciem fachowych kwalifikacji do udzielania świadczeń zdrowotnych w określonym zakresie lub w określonej dziedzinie medycyny,

7. **pracownik samodzielny** – rozumie się pod tym pojęciem pracownika, nie będącego kierownikiem komórki organizacyjnej, bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu pracy lub jego zastępcy,

8. **minimalnym wynagrodzeniu** – rozumie się pod tym pojęciem najniższe wynagrodzenie przysługujące pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy określonym w Ustawie z dnia 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679

z późn. zm.).

§ 3

1. Zakładowy Regulamin Wynagradzania ustala zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą oraz warunki ich przyznawania.

2. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość

i jakość świadczonej pracy.

3. Terminy, miejsca i czas wypłaty określa § 4 Zakładowego Regulaminu Wynagradzania obowiązującego w SP ZZOZ – Szpital w Iłży.

4. Postanowienia Zakładowego Regulaminu Wynagradzania dotyczą wszystkich pracowników zatrudnionych w SP ZZOZ – Szpital w Iłży na podstawie umowy o pracę bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, wymiar zatrudnienia i zajmowane stanowisko, za wyjątkiem Dyrektora SP ZZOZ – Szpital, którego wynagrodzenie Uchwałą Zarządu Powiatu ustala organ założycielski.

§ 4

1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się raz w miesiącu, w stałym i ustalonym terminie.

2. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się dziewiątego dnia miesiąca następującego po miesiącu, za

który wynagrodzenie przysługuje.

3. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy,

wynagrodzenie

wypłaca się w dniu poprzedzającym.

4. W przypadku dokonania wypłaty wynagrodzenia na konto bankowe pracownika, przez dzień wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2 rozumie się dzień, w którym pracodawca wykonuje dyspozycję przelewu na wskazane przez pracownika konto bankowe.
5. Składniki wynagrodzenia za pracę, przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, wypłaca się z dołu w terminach określonych w zakładowym regulaminie.
6. Pracodawca na żądanie pracownika jest obowiązany udostępnić mu do wglądu dokumenty, na

podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.

7. Wypłata wynagrodzenia następuje do rąk pracownika chyba, że uprzednio wyraził na piśmie zgodę

na dokonanie wypłaty w inny sposób.

8. Wypłata wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna może nastąpić tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy i nie wcześniej niż z dniem wprowadzenia załącznika do regulaminu wynagradzania określającego zasady takiej wypłaty i sposób ustalania ekwiwalentności.

§ 5

Zakładowy Regulamin Wynagradzania zawiera:

1. Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w SP ZZOZ – Szpital w Iłży.
2. Tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego stanowiącą załącznik nr 1 do Regulaminu.
3. Taryfikator określający wykaz stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych oraz kategorii zaszeregowania pracowników, stanowiący załącznik nr 2 do Regulaminu.
4. Wykaz stanowisk kierowniczych, na których przysługuje dodatek funkcyjny oraz stawek dodatku

funkcyjnego, stanowiący załącznik nr 3 do Regulaminu.

II. OGÓLNE ZASADY WYNAGRADZANIA

§ 6

1. Dyrektorowi SP ZZOZ – Szpital w Iłży przysługuje wynagrodzenie w wysokości uchwalonej przez organ założycielski.
2. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie według systemu czasowego w wymiarze miesięcznym lub godzinowym.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę, jednak nie niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, z wyjątkiem pracownika w okresie jego pierwszego roku pracy. Wysokość wynagrodzenia pracownika w okresie jego pierwszego roku pracy, nie może być niższa niż 80 % wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Jeżeli minimalne wynagrodzenie za pełny etat zostanie podwyższone tak, że przekroczy

wysokość

wynagrodzenia określoną w indywidualnej umowie o pracę, należy niezwłocznie aktualizować wynagrodzenie do poziomu nie niższego niż minimalne, a w przypadku stażu pracy krótszego

niż

rok do wysokości 80 % minimalnego wynagrodzenia (zgodnie z Ustawą z dnia 10.10.2002r. – Dz. U. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.).

Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, wysokość minimalnego wynagrodzenia ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość

minimalnego

wynagrodzenia ustalonego na podstawie w/w ustawy.

4. Na wynagrodzenie pracownika składa się:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatki do wynagrodzenia:
 - dodatek za wysługę lat,
 - dodatek funkcyjny,
 - dodatek za pracę w porze nocnej, dodatkowe dni wolne od pracy, niedziele i święta,
 - dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych według zasad ustalonych w art. 151, 151¹ - 151⁶ Kodeksu pracy,
 - dodatek za tytuł naukowy,
 - dodatek wyrównawczy,
 - dodatek uznaniowy,
 - odprawa pieniężna,
 - premia ustalona zgodnie z obowiązującym Regulaminem Premiowania.
5. Ponadto pracownikowi przysługuje:
 - nagroda jubileuszowa,
 - odprawa emerytalno-rentowa,
 - wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy,
 - wynagrodzenie za dyżur medyczny,
 - inne świadczenia związane z pracą.
6. Rodzinie po zmarłym pracowniku przysługuje: odprawa pośmiertna.

III. WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 7

1. Podstawą zaszeregowania pracownika jest taryfikator stanowiący załącznik nr 2 do Regulaminu obejmujący wszystkie stanowiska występujące u pracodawcy, kwalifikacje wymagane na tych stanowiskach oraz przyporządkowane do tych stanowisk grupy zaszeregowania.
2. Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego pracownika odpowiadająca kategorii zaszeregowania, ustalana jest na podstawie tabeli wynagradzania stanowiącej załącznik nr 1 do Zakładowego Regulaminu Wynagradzania.
3. Wynagrodzenie zasadnicze określone w załączniku nr 1 do Zakładowego Regulaminu Wynagradzania przysługuje pracownikom za wykonywanie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.
4. Poszczególne składniki wynagrodzenia przyznaje dyrektor zakładu samodzielnie lub na wniosek:
zastępcy dyrektora zakładu, kierownika komórki organizacyjnej.
5. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, wynagrodzenie zasadnicze pracownika oblicza się proporcjonalnie do czasu pracy przewidzianego w umowie o pracę.
6. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się dzieląc kwotę miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wynikającą z osobistego zaszeregowania pracownika przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.
7. Do podstawy obliczania stawki godzinowej nie wlicza się dodatku za wysługę lat, dodatku funkcyjnego, dodatku za tytuł naukowy, dodatku uznaniowego i premii.
8. Wynagrodzenie za jeden dzień pracy oblicza się dzieląc miesięczne wynagrodzenie brutto przez ilość dni roboczych w danym miesiącu.

§ 8

1. Decyzję o zaszeregowaniu do określonej kategorii oraz przyznaniu wynagrodzenia zasadniczego
w ramach stawek, o których mowa w § 7 ust. 2 dla kierowników komórek organizacyjnych

i samodzielnych pracowników podlegających bezpośrednio Dyrektorowi SP ZZOZ – Szpital w Iłży podejmuje Dyrektor.

2. Decyzję o przyznaniu kategorii zaszeregowania oraz wynagrodzenia zasadniczego w ramach stawek, o których mowa w § 7 ust. 2 dla nowo przyjętych pracowników podejmuje Dyrektor SP ZZOZ – Szpital w Iłży.
3. Decyzję o zmianie kategorii zaszeregowania oraz przyznaniu nowego wynagrodzenia zasadniczego w ramach stawek, o których mowa w § 7 ust. 2, (np. w przypadku podniesienia kwalifikacji zawodowych) podejmuje Dyrektor SP ZZOZ – Szpital w Iłży, na uzasadniony wniosek kierownika komórki organizacyjnej lub bezpośredniego przełożonego.

IV. DODATEK ZA WYSLUGĘ LAT

§ 9

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wysługę lat po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek za wysługę lat wzrasta o 1 % za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat zalicza się:
 - a) wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia bez względu na sposób rozwiązania umowy o pracę,
 - b) okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych,
 - c) lata oraz miesiące pracy chałupniczej pod warunkiem uzyskiwania w tych latach, miesiącach wynagrodzenia w wysokości 50 % najniższego wynagrodzenia,
 - d) okres pracy w gospodarstwie rolnym zgodnie z ustawą z 20 lipca 1990 r. w sprawie zaliczania okresów pracy w gospodarstwie rolnym (Dz. U. Nr 54, poz. 310),
 - e) okres zasadniczej służby wojskowej,
 - f) inne okresy, jeżeli z mocy obowiązujących przepisów podlegają zaliczeniu do okresów pracy od których zależą uprawnienia pracownicze.
4. Prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
5. W przypadku, gdy praca w SP ZZOZ- Szpital w Iłży stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie wlicza się okresów zatrudnienia podstawowego, bez względu na to, czy dodatkowe zatrudnienie ma miejsce w tym samym, czy w innym zakładzie.
6. Zmiana wysokości dodatku za wysługę lat, wynikająca z osiągnięcia określonej liczby lat pracy, następuje:
 - a) od pierwszego dnia danego miesiąca, jeżeli prawo do dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca,
 - b) od pierwszego dnia następnego miesiąca, jeżeli prawo do dodatku nastąpiło po pierwszym dniu miesiąca.
7. Dodatek za wysługę lat wypłaca się za:
 - a) wszystkie dni pracy i dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie,
 - b) dni nieobecności z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby pracownika, konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

V. DODATEK FUNKCYJNY

§ 10

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem określonym zespołem osób, poza normalnym wynagrodzeniem, przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Decyzję o przyznaniu dodatku funkcyjnego i jego wysokości podejmuje Dyrektor SP ZZOZ – Szpital w Iłży.
3. Wykaz stanowisk, na których przysługuje dodatek funkcyjny oraz stawek dodatku funkcyjnego, ustalonych w relacji procentowej do miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego określa Załącznik nr 3 do Zakładowego Regulaminu Wynagradzania.

VI. DODATEK ZA PRACĘ WYKONYWANĄ W PORZE NOCNEJ,

NIEDZIELE I ŚWIĘTA ORAZ DNI WOLNE OD PRACY

§ 11

1. Pracownikom, z wyłączeniem pracowników wymienionych w ust. 2 przysługuje, poza normalnym wynagrodzeniem, dodatek w wysokości 20 % godzinowej stawki wynagrodzenia minimalnego, _ ustalonego na podstawie art. 151⁸ Kodeksu pracy, za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze nocnej.
2. Pracownikom wykonującym zawód medyczny, zatrudnionym w systemie pracy zmianowej w podmiocie leczniczym wykonującym działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, przysługuje dodatek 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 niedziele i święta oraz dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.
3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego liczy się zgodnie z postanowieniami zawartymi w § 7 ust. 6 Regulaminu.
4. Pracownikom wykonującym pracę w niedziele i święta w zakładach opieki zdrowotnej i innych placówkach służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:
 - a) w zamian za pracę w niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzielę,
 - b) w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego.
5. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w ust. 4 a dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1 Kp., za każdą godzinę

pracy w niedzielę.

6. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w ust. 4 b dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1 K.p., za każdą godzinę pracy w święto.
7. Do pracy w święto przypadające w niedzielę stosuje się przepisy dotyczące pracy w niedzielę.
8. Pracownik pracujący w niedzielę powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 144 Kodeksu pracy.

VII. WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH

§ 12

1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:
 - a) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
 - b) szczególnych potrzeb pracodawcy.
2. Przepisu ust. 1 b nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.
3. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w ust. 1 b nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.
4. Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownik, oprócz normalnego wynagrodzenia, otrzymuje dodatek zgodnie z art. 151¹ Kodeksu pracy, tj. w wysokości:
 - a) 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - w nocy,
 - w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
 - b) 50 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w ust. a.
5. Dodatek w wysokości określonej w ust. 4 a przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 4.
6. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w ust. 4, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną.
7. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.

8. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.
9. W przypadkach określonych w ust. 7 i 8 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
10. Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w ust. 1 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.
11. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych,
z zastrzeżeniem ust. 12.
12. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w ust. 4, jeżeli w zamian za pracę
w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.
13. Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawiania poza normalnymi godzinami pracy
w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym
miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur).
14. Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133 Kodeksu pracy.
15. W razie ustania stosunku pracy przed upływem okresu rozliczeniowego pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, prawo do dodatku, o którym mowa w ust. 4, jeżeli w okresie od początku okresu rozliczeniowego do dnia ustania stosunku pracy pracował
w wymiarze godzin przekraczającym normy czasu pracy.
16. Przepis ust. 15 stosuje się odpowiednio w razie nawiązania stosunku pracy w trakcie okresu rozliczeniowego.

VIII. DODATEK ZA POSIADANIE STOPNIA LUB TYTUŁU NAUKOWEGO

§ 13

1. Pracownikowi działalności podstawowej, posiadającemu stopień naukowy doktora, przysługuje miesięczny dodatek w wysokości do 20 % wynagrodzenia zasadniczego, jednak nie mniej niż 65 zł.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy, dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, określonego w umowie o pracę.
3. Dodatek przyznaje dyrektor zakładu po udokumentowaniu uprawnień przez pracownika. Dodatek

przysługuje od pierwszego dnia najbliższego miesiąca kalendarzowego po udokumentowaniu.

IX. DODATEK WYRÓWNAWCZY

§ 14

1. Pracownikom zatrudnionym w pełnym bądź niepełnym wymiarze czasu pracy, otrzymującym

wynagrodzenie miesięczne brutto niższe od minimalnego wynagrodzenia określonego w Rozporządzeniu Rady Ministrów przysługuje dodatek wyrównawczy do wysokości tego wynagrodzenia – zgodnie z zapisami zawartymi w § 6 ust. 3 Zakładowego Regulaminu Wynagradzania.

2. Kobietom w okresie ciąży, które przed udokumentowaniem faktu ciąży w Dziale Służb Pracowniczych otrzymywały dodatek z tytułu świadczenia pracy w porze nocnej przysługuje dodatek wyrównawczy.

3. Kobietom z wykształceniem wyższym medycznym w okresie ciąży, które przed udokumentowaniem faktu ciąży w Dziale Służb Pracowniczych, otrzymywały wynagrodzenie z tytułu pełnienia dyżurów medycznych przysługuje dodatek wyrównawczy.

4. Pracodawca jest obowiązany – na podstawie orzeczenia lekarskiego – przenieść do odpowiedniej

pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi

przysługuje

dodatek wyrównawczy przez okres nie przekraczający 6 miesięcy (art. 231 K.p. w związku z art. 230 § 2 K.p.).

5. Pracownikom objętym szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku

pracy, którym z przyczyn nie dotyczących pracowników wypowiedziano warunki pracy i płacy i spowodowało to obniżenie wynagrodzenia, przysługuje dodatek wyrównawczy, zgodnie z Ustawą z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami

stosunków

pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.).

6. Zasady ustalania wysokości dodatku wyrównawczego określa Rozp. MP i PS z dnia 29.05.1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 62 z 1996 r. p. 289 ze zm., a zwłaszcza z Dz. U. Nr 214 z 2002 r., poz. 1811).

X. DODATEK UZNANIOWY

§ 15

Pracownikowi, który wykazuje się dużym zaangażowaniem w realizacji planów Dyrektor może przyznać dodatek uznaniowy.

XI. ODPRAWA PIENIĘŻNA

§ 16

Pracownikowi, z którym zostanie rozwiązany stosunek pracy zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników przysługuje odprawa pieniężna w wysokości zgodnej z art. 8 w/w ustawy (Dz. U. z 2003r. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.).

XII. PREMIA

§ 17

1. Wysokość zakładowego funduszu premiowego uzależniona jest od możliwości finansowych SP ZZOZ – Szpital w Iłży.
2. Wysokość funduszu premiowego za dany kwartał, obliczonego w stosunku procentowym do wynagrodzeń zasadniczych, określa każdorazowo Dyrektor szpitala.
3. Premia ma charakter uznaniowy i motywacyjny.
4. Pracownikom może być przyznana kwartalna premia.
5. Wysokość premii indywidualnej pracownika uzależniona jest od oceny jego pracy przez bezpośredniego przełożonego.
6. Wypłata premii w ramach przydzielonego funduszu premiowego dla poszczególnych grup pracowniczych następuje w okresach kwartalnych, w następnym miesiącu po zakończeniu kwartału.
7. O przyznaniu premii pracownikowi i o jej wysokości decyduje każdorazowo Dyrektor SP ZZOZ – Szpitala, w uzgodnieniu z bezpośrednim przełożonym pracownika.
8. Wnioski premiowe składają:
 - 1) zastępca dyrektora ds. leczenia,
 - 2) kierownicy przedsiębiorstw/jednostek organizacyjnych,
 - 3) kierownicy komórek organizacyjnych,
 - 4) pielęgniarki i położne koordynujące i nadzorujące pracę innych pielęgniarek i położnych,
 - 5) koordynator.
9. Premia ulega pomniejszeniu za okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy wymienione w ust. 10 i jest uwzględniana w podstawie wymiaru świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz wynagrodzeniu za czas choroby wypłacanym ze środków SP ZZOZ - Szpitala.
10. Premia ulega zmniejszeniu proporcjonalnie (1/liczbę dni w miesiącu) za każdy dzień nieobecności w pracy spowodowanej:
 - 1) zwolnieniem lekarskim, opieką nad chorym członkiem rodziny,
 - 2) urlopem macierzyńskim i wychowawczym,
 - 3) urlopem bezpłatnym.
11. Pracownik traci prawo do premii za miesiąc w którym:
 - 1) wystąpiła nieusprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy,
 - 2) pracownik był ukarany na podstawie art. 108 kodeksu pracy,
 - 3) nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

XIII. WYNAGRODZENIE ZA DYŻURY MEDYCZNE

§ 18

1. Pracownicy wykonujący zawód medyczny i posiadający wyższe wykształcenie, zatrudnieni w SP ZZOZ – Szpital w Iłży - w podmiocie leczniczym wykonującym działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, mogą być zobowiązani do pełnienia w przedsiębiorstwie tego podmiotu dyżuru medycznego.
Czas pełnienia tego dyżuru wlicza się do czasu pracy.
2. Dyżurem medycznym jest wykonywanie poza normalnymi godzinami pracy czynności zawodowych przez osoby, o których mowa w ust. 1, w podmiocie leczniczym wykonującym stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne.
3. Praca w ramach pełnienia dyżuru medycznego może być planowana również w zakresie, w jakim będzie przekraczać 37 godzin 55 minut na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Do pracy w ramach pełnienia dyżuru nie stosuje się przepisów art. 151 § 3, art. 151³ i art. 151⁴ ustawy

z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy.

4. Do wynagrodzenia za pracę w ramach pełnienia dyżuru medycznego stosuje się odpowiednio przepisy art. 151¹ § 1 -3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy, tj. wynagrodzenie takie jak za godziny nadliczbowe.
5. Zasad wynagradzania o których mowa w przepisach art. 151¹ § 1 -3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy nie stosuje się do lekarzy stażystów, których zasady wynagradzania określają odrębne przepisy.
6. Pracownicy, o których mowa w ust. 1, mogą być, po wyrażeniu na to zgody na piśmie, zobowiązani do pracy w SP ZZOZ – Szpital w Iłży w wymiarze przekraczającym przeciętnie 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. Przepisu art. 151 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy nie stosuje się.
7. Do wynagrodzenia za pracę w wymiarze przekraczającym przeciętnie 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym stosuje się odpowiednio postanowienia art. 151¹ § 1 -3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (tj. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych).

XIV. ODPRAWA EMERYTALNO – RENTOWA

§ 19

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli był zatrudniony krócej niż 15 lat,
 - dwumiesięcznego wynagrodzenia po 15 latach pracy,
 - trzymiesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy.
2. Odprawę emerytalno-rentową oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.
3. Okresy pracy i inne okresy uprawniające do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę, o której mowa w ust. 1, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

XV. NAGRODY JUBILEUSZOWE

§ 20

1. Pracownikowi za długoletnią pracę przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
 - ? 75 % wynagrodzenia miesięcznego po 20 latach pracy,
 - ? 100 % wynagrodzenia miesięcznego po 25 latach pracy,
 - ? 150 % wynagrodzenia miesięcznego po 30 latach pracy,
 - ? 200 % wynagrodzenia miesięcznego po 35 latach pracy,
 - ? 300 % wynagrodzenia miesięcznego po 40 latach pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia uprawniającego do nagrody jubileuszowej nie wlicza się okresu pracy w innym

zakładzie,

w którym pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony.

4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.

5. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

6. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody, lecz nie później niż z wypłatą wynagrodzenia za miesiąc, w którym nagroda przysługuje.

7. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi

w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze –

wynagrodzenie

przysługujące w dniu jej wypłaty. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy

ustalaniu

ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

8. W razie nabycia przez pracownika prawa do nagrody po zmianie wymiaru czasu pracy, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

9. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

10. Pracownik, który w dniu udokumentowania swojego prawa do nagrody, nabywa prawo do dwóch lub więcej nagród, wypłaca się tylko jedną nagrodę – najwyższą.

XVI. WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

§ 21

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia,

2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie

wskazanym w pkt. 1 - pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia,

3) 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 wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia.

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, 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.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1:

1) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,

2) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

5. Przepisy ust. 1 pkt 1 i ust. 4 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

6. Miesięczny zasiłek chorobowy, z zastrzeżeniem ust. 1 pkt 2) i 3) i ust. 7, za okres pobytu w szpitalu wynosi 70 % podstawy wymiaru zasiłku.

7. Miesięczny zasiłek chorobowy za okres pobytu w szpitalu od 15 do 33 dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, wynosi 80 % podstawy wymiaru zasiłku.

8. Zasiłek chorobowy przysługuje za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

9. W przypadku zmiany przepisów powszechnie obowiązujących w tym zakresie, zasady w nich określone wejdą w życie z dniem określonej daty ich obowiązywania.

XVII. ODPRAWA POŚMIERTNA

§ 22

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna, uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika w SP ZZOZ – Szpital w Iłży i wynosi:

? jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,

? trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,

? sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

2. Przepis art. 36 § 1 ¹ Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

3. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:

? małżonkowi,

? innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

4. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny.

5. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, to przysługuje mu odprawa w wysokości połowy należnej kwoty, określonej w ust. 1.

XVIII. WYNAGRODZENIE ZA URLOP WYPOCZYNKOWY

§ 23

1. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.
2. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia

z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

3. Zasady ustalania wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop określa Rozporządzenie Ministra Pracy

i Polityki Socjalnej z dnia 08.01.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2 z 1997 r. p. 14 ze zm., Dz. U. Nr 214 z 2002 r., poz. 1810, Dz. U. Nr 230 z 2003 r., poz. 2290, Dz. U. Nr 217 z 2006r., poz. 1591, Dz. U. Nr 174 z 2009r., poz. 1353).

XIX. WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEWYKONYWANIA PRACY

§ 24

1. Pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia:
 - ? za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60 % wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.
 - ? za czas niezawinionego przez pracownika przestoju (art. 81 § 2 K.P.),
 - ? za czas pozostawania bez pracy, jeżeli pracownik podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy w następstwie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 47 K.P.), oraz niezgodnego z prawem rozwiązania przez

pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 57 K.P.) - na warunkach określonych w tych przepisach,

- ? za czas zwolnienia na poszukiwanie pracy zgodnie z art. 37 K.P.,
 - ? za czas zwolnienia od pracy na opiekę nad dzieckiem zdrowym będącym w wieku do lat 14 (art. 188 K.P.),
 - ? za czas zwolnienia od pracy z tytułu badań lekarskich przeprowadzonych w związku z ciążą (art. 185 K.P.),
 - ? za czas zwolnienia od pracy na przeprowadzenie badań lekarskich kontrolnych lub okresowych (art. 229 K.P.),
 - ? za czas trwania szkolenia specjalistycznego, udziału w stażach kierunkowych, kursach podnoszących kwalifikacje zawodowe pracownika, naradach, konferencjach (naukowych, szkoleniowych), sympozjach, kongresach, szkoleniach w ramach konferencji, szkoleniach w ramach sympozjum, zjazdach- konferencjach, seminarium itp., na które pracownik uzyskał zgodę pracodawcy, potwierdzoną wystawieniem stosownego „zaświadczenia”, przysługuje wynagrodzenie liczone ze stałych składników wynagrodzenia,
 - ? za czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności poza zakładem pracy, wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy, zgodnie z ustawą z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych (tekst jednolity: Dz. U. Nr 79 z 2001r., poz. 854 z późn. zm.).
2. Przy ustalaniu wynagrodzenia za czas nie wykonywania pracy oraz za czas zwolnienia od pracy obowiązują postanowienia rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczenia odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie Pracy (Dz. U. Nr 62 z 1996 r., poz. 289 ze zm., a zwłaszcza z Dz. U. Nr 214 z 2002r. poz. 1811).

XX. INNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 25

1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie Dyrektora SP ZZOZ – Szpital w Iłży zadanie służbowe poza stałym miejscem pracy, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.
2. Wysokość oraz warunki ustalania należności o których mowa w ust. 1 określa Rozporządzenie

Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29.01.2013r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013r., poz. 167).

3. Stosownie do art. 4 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 24 kwietnia 2012r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych - Dz. U. z 2012r., poz. 592 z późn. zm.) ustala się na każdy rok wysokość procentową odpisu na jednego zatrudnionego:
 - ? o którym mowa w art. 1 ust. 1 lit. a) Regulaminu o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych w wysokości 37,5 % przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą,
 - ? i o którym mowa w ust. 1 lit. b) Regulaminu o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych w wysokości 50 % przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą,naliczany w sposób określony w art. 5 ust. 1, 2, 3, 6 i 7 wyżej wymienionej ustawy.
4. Pracownicy korzystają ze świadczeń finansowanych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na zasadach i warunkach określonych w „Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych”.

XXI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 26

Dyrektor w pierwszym kwartale każdego roku informuje Związki Zawodowe działające przy SP ZZOZ – Szpital w Iłży o sytuacji finansowej Szpitala, w celu rozważenia możliwości przyznania podwyżek wynagrodzeń pracownikom i ewentualnego ustalenia wysokości podwyżek i zasad ich wprowadzenia.

§ 27

1. Każdy nowo przyjmowany pracownik do pracy w SP ZZOZ – Szpital w Iłży zostaje zapoznany z Regulaminem Wynagradzania przez Dział Służb Pracowniczych. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje włączone do jego akt osobowych.
2. Z każdą zmianą Regulaminu zostaje zapoznany pracownik w komórce organizacyjnej w której jest zatrudniony i na tę okoliczność składa podpis na Regulaminie Wynagradzania.

§ 28

Wszelkie zmiany Regulaminu, dla ich ważności, wymagają formy pisemnej w postaci aneksu do Regulaminu, przyjętego w trybie obowiązującym przy ustalaniu Regulaminu Wynagradzania.

§ 29

1. W sprawach nie uregulowanych niniejszym regulaminem mają zastosowanie przepisy Kodeksu Pracy, Ustawa o działalności leczniczej oraz inne powszechnie obowiązujące przepisy.
2. Z datą wejścia w życie niniejszego Regulaminu przestają obowiązywać w SP ZZOZ –

Szpital

w Iłży wszystkie dotychczasowe uregulowania w zakresie wynagradzania pracowników.

§ 30

1. Regulamin Wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.
2. REGULAMIN WYNAGRADZANIA obowiązuje od dnia 2014 r.

Iłża, dnia 11.03.2014 r.

ZAKŁADOWE ORGANIZACJE ZWIĄZKOWE:

DYREKTOR :

D Y R E K T O R

Sam

odzielnego Publicznego Zespołu

Zakładów Opieki

Zdrowotnej Szpital w Iłży

nieczytelny podpis
mgr inż. Zbigniew Deja

OZZPiP podpis

1).....

MZZTME podpis

2).....

ZZAPiOSZ podpis

3).....

ZZP podpis

4).....

podpis

5).....

Złącznik Nr 1

Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania Kwota w zł

I1020 - 1400

II1020 - 1500

III1020 - 1600

IV1030 - 1700

V1040 - 1800

VI1060 - 1900

VII1080 - 2000

VIII1100 - 2100

IX1120 - 2200

X1140 - 2300

XI1160 - 2400
XII1180 - 2500
XIII1200 - 2600
XIV1230 - 2900
XV1300 - 3100
XVI1400 - 3400
XVII1580 - 3600
XVIII1720 - 4000
XIX1860 - 4300
XX2000 - 4700
XXI2200 - 5100

Zakładowe Organizacje Związkowe:

OZZPiP podpis

1).....

MZZTME podpis

2).....

ZZAPiOSZ podpis

3).....

ZZP podpis

4).....

podpis

5).....

D Y R E K T O R

Sam

odzielnego Publicznego Zespołu

Zakładów Opieki

Zdrowotnej Szpital w Ilży

nieczytelny podpis
mgr inż. Zbigniew Deja

Załącznik Nr 2

Tabela zaszeregowania stanowisk pracy

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje	Liczba lat pracy
		w zawodzie	Kategoria
			zaszeregowania

12345

I. Pracownicy działalności podstawowej

1. Zastępca kierownika do spraw

lecznictwa podmiotu leczniczego tytuł zawodowy lekarza, lekarza dentysty¹⁾

i tytuł specjalisty lub specjalizacja II stopnia w dziedzinie medycyny⁸XIX – XXI

2.Koordinator ds. Pielęgniarstwa

i Położnictwa-tytuł magistra na kierunku pielęgniarstwo lub położnictwo i studia podyplomowe lub specjalizacja w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej, lub organizacji i zarządzania, lub w innej dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia

-tytuł zawodowy magistra w zawodzie,

w którym może być uzyskiwany tytuł specjalisty w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia, i licencjat pielęgniarstwa lub położnictwa lub średnie wykształcenie medyczne w zawodzie pielęgniarza lub położna i studia podyplomowe lub specjalizacja w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej, lub organizacji i zarządzania, lub w innej dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia⁵

⁷XIX – XX

3.Koordinator-tytuł magistra na kierunku w innej dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia i studia podyplomowe lub specjalizacja w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia, lub

-tytuł zawodowy magistra w zawodzie,

w którym może być uzyskiwany tytuł specjalisty w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia, i licencjat lub średnie wykształcenie medyczne w zawodzie medycznym i studia podyplomowe lub specjalizacja w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia⁵

⁷XVIII – XIX

4.Kierownik przedsiębiorstwa/jed-

nostki organizacyjnej, komórki

organizacyjnej przedsiębiorstwa

podmiotu leczniczego

-wyższe wykształcenie medyczne i tytuł specjalisty lub specjalizacja II stopnia w odpowiedniej dziedzinie medycyny

-wyższe wykształcenie medyczne i specjalizacja I stopnia w odpowiedniej dziedzinie medycyny

-tytuł magistra na kierunku pielęgniarstwo lub położnictwo i studia podyplomowe lub specjalizacja w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej, lub organizacji i zarządzania, lub w innej dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia

-inny tytuł zawodowy magistra w zawodzie, w którym może być uzyskiwany tytuł

specjalisty w dziedzinie mającej
zastosowanie w ochronie zdrowia, i licencjat
pielęgniarstwa lub położnictwa lub średnie
wykształcenie medyczne w zawodzie
pielęgniarka lub położna i studia
podyplomowe lub specjalizacja w dziedzinie
pielęgniarstwa lub promocji zdrowia
i edukacji zdrowotnej, lub organizacji i
zarządzania, lub w innej dziedzinie mającej
zastosowanie w ochronie zdrowia
-tytuł magistra na innym kierunku

medycznym 5

7

5

7

7XIX – XX

5.Kierownik lub Ordynator

**i jego zastępcy- tytuł zawodowy lekarza i tytuł
specjalisty**

lub specjalisty II stopnia w dziedzinie

medycyny zgodnej z profilem oddziału (działu) lub w dziedzinie pokrewnej8XIX – XXI
XIX - XX

6.Kierownik apteki zakładowej

działającej w ramach podmiotu

leczniczego **kwalifikacje określone według odrębnych przepisów5XIX – XX**

7.Specjalista do spraw epidemiologii

**lub higieny i epidemiologii-tytuł magistra na kierunku
pielęgniarstwo lub**

położnictwo i tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa epidemiologicznego lub higieny i epidemiologii lub kurs kwalifikacyjny²⁾

-tytuł magistra w innym zawodzie, w którym może być uzyskiwany tytuł specjalisty w dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia, i licencjat pielęgniarstwa lub położnictwa lub średnie wykształcenie medyczne w zawodzie pielęgniarka

lub położna i tytuł specjalisty w dziedzinie

pielęgniarstwa epidemiologicznego lub higieny i epidemiologii lub kurs kwalifikacyjny²⁾

-licencjat pielęgniarstwa lub położnictwa

i tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa epidemiologicznego lub higieny i epidemiologii lub kurs kwalifikacyjny²⁾

-średnie wykształcenie medyczne w zawodzie pielęgniarka lub położna i tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa epidemiologicznego lub higieny

i epidemiologii lub kurs kwalifikacyjny²⁾3 lata

w szpitaluXV - XVI

8.Inspektor ochrony

radiologicznej

według odrębnych przepisów³

- XVII – XVIII

**9.Starszy asystent lekarz tytuł zawodowy lekarza oraz
tytuł specjalisty lub specjalizacja II stopnia**

7 lat pracy

w zawodzie lekarzaXVIII – XIX

**10.Lekarz (asystent, specjalista) tytuł zawodowy lekarza oraz tytuł specjalisty lub
specjalizacja I stopnia5XVII – XVIII**

**11.Starszy lekarz, specjalista tytuł zawodowy lekarza
oraz tytuł specjalisty lub specjalizacja II
stopnia**

7 lat

w zawodzie lekarzaXVIII – XIX

12.Lekarz (młodszy asystent) tytuł zawodowy lekarza -XVI – XVII

13.Stażysta lekarz tytuł zawodowy lekarza-XV

14.Kapelan szpitalnymagister teologii lub ukończone wyższe seminarium duchowne oraz skierowanie biskupa

diecezjalnego-XIV – XV

15. Pielęgniarka koordynująca

i nadzorująca pracę innych

pielęgniarek-tytuł magistra na kierunku pielęgniarstwo

-tytuł magistra w zawodzie, w którym może

być uzyskiwany tytuł specjalisty

w dziedzinie mającej zastosowanie

w ochronie zdrowia, i licencjat

pielęgniarstwa lub średnie wykształcenie

medyczne w zawodzie pielęgniarka

-licencjat pielęgniarstwa i tytuł specjalisty

w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji

zdrowia i edukacji zdrowotnej, lub

organizacji i zarządzania

-licencjat pielęgniarstwa i kurs kwalifikacyjny

-średnie wykształcenie medyczne w zawodzie

pielęgniarka i tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia

i edukacji zdrowotnej, lub organizacji

i zarządzania

-średnie wykształcenie medyczne

w zawodzie pielęgniarka i kurs

kwalifikacyjny²1 rok w szpit.

1 rok w szpit.

3 lata w szpit.

4 lata w szpit.

5 lat w szpit.

7 lat w szpit.

XV

16. Położna koordynująca

i nadzorująca pracę innych

położnych-tytuł magistra na kierunku położnictwo

-tytuł magistra w zawodzie, w którym może

być uzyskiwany tytuł specjalisty

w dziedzinie mającej zastosowanie

w ochronie zdrowia, i licencjat

położnictwa lub średnie wykształcenie

medyczne w zawodzie położna

-licencjat położnictwa i tytuł specjalisty

w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji

zdrowia i edukacji zdrowotnej, lub

organizacji i zarządzania

-licencjat położnictwa i kurs kwalifikacyjny

-średnie wykształcenie medyczne w zawodzie

położna i tytuł specjalisty w dziedzinie

pielęgniarstwa lub promocji zdrowia

i edukacji zdrowotnej lub organizacji

i zarządzania

-średnie wykształcenie medyczne

w zawodzie położna i kurs kwalifikacyjny²1 rok w szpit.
1 rok w szpit.

3 lata w szpit.

4 lata w szpit.

5 lat w szpit.

7 lat w szpit.XV

17.Starszy asystent w dziedzinie

pielęgniarstwa lub położnictwatytuł magistra na kierunku pielęgniarstwo lub położnictwo i studia podyplomowe lub
tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej, lub
organizacji i zarządzania, lub w innej dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia
5XVIII – XIX

18.Asystent w dziedzinie

pielęgniarstwa lub położnictwatytuł magistra na kierunku pielęgniarstwo lub położnictwo i studia podyplomowe lub
tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej, lub
organizacji i zarządzania, lub w innej dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia3XVII
– XVIII

19.Młodszy asystent w dziedzinie

pielęgniarstwa lub położnictwatytuł magistra na kierunku pielęgniarstwo lub położnictwo i studia podyplomowe lub
tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej lub
organizacji i zarządzania, lub w innej dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie zdrowia1XVI –
XVII

20.Specjalista pielęgniarstwa-tytuł magistra na kierunku pielęgniarstwo

- i tytuł specjalisty w dziedzinie
pielęgniarstwa lub promocji zdrowia
i edukacji zdrowotnej, lub organizacji
i zarządzania, lub w innej dziedzinie mającej
zastosowanie w ochronie zdrowia
- tytuł zawodowy magistra w zawodzie,
w którym może być uzyskiwany tytuł
specjalisty w dziedzinie mającej
zastosowanie w ochronie zdrowia, i licencjat
pielęgniarstwa lub średnie wykształcenie
medyczne w zawodzie pielęgniarstwa i tytuł
specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub
promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej, lub
organizacji i zarządzania, lub w innej
dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie
zdrowia
- licencjat pielęgniarstwa i tytuł
specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub
promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej, lub
organizacji i zarządzania

- średnie wykształcenie medyczne
w zawodzie pielęgniarka i tytuł specjalisty
w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji
zdrowia i edukacji zdrowotnej, lub

organizacji i zarządzania2

2

2

2XIV – XV

21. Specjalista położna-tytuł magistra na kierunku położnictwo

- i tytuł specjalisty w dziedzinie
pielęgniarstwa lub promocji zdrowia
i edukacji zdrowotnej, lub organizacji
i zarządzania, lub w innej dziedzinie mającej
zastosowanie w ochronie zdrowia
- tytuł zawodowy magistra w zawodzie,
w którym może być uzyskiwany tytuł
specjalisty w dziedzinie mającej
zastosowanie w ochronie zdrowia, i licencjat
położnictwa lub średnie wykształcenie
medyczne w zawodzie położna i tytuł
specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa lub
promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej, lub
organizacji i zarządzania, lub w innej
dziedzinie mającej zastosowanie w ochronie
zdrowia
- licencjat położnictwa i tytuł specjalisty
w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji
zdrowia i edukacji zdrowotnej, lub
organizacji i zarządzania
- średnie wykształcenie medyczne
w zawodzie położna i tytuł specjalisty
w dziedzinie pielęgniarstwa lub promocji
zdrowia i edukacji zdrowotnej, lub

organizacji i zarządzania2

2

2XIV – XV

22. Starsza pielęgniarka-tytuł magistra na kierunku pielęgniarstwo

- tytuł zawodowy magistra w zawodzie,
w którym może być uzyskiwany tytuł
specjalisty w dziedzinie mającej
zastosowanie w ochronie zdrowia, i licencjat
pielęgniarstwa lub średnie wykształcenie
medyczne w zawodzie pielęgniarka
- licencjat pielęgniarstwa
- średnie wykształcenie medyczne

w zawodzie pielęgniarka¹
1

5XIII – XIV

23. Starsza położna -tytuł magistra na kierunku położnictwo

- tytuł zawodowy magistra w zawodzie,
w którym może być uzyskiwany tytuł
specjalisty w dziedzinie mającej
zastosowanie w ochronie zdrowia, i licencjat
położnictwa lub średnie wykształcenie
medyczne w zawodzie położna
- licencjat położnictwa
- średnie wykształcenie medyczne

w zawodzie położna¹
1

5XIII – XIV

24. Pielęgniarka-tytuł magistra na kierunku pielęgniarstwo

- licencjat pielęgniarstwa
- średnie wykształcenie medyczne

w zawodzie pielęgniarka-XII – XIII

25. Położna-tytuł magistra na kierunku położnictwo

- licencjat położnictwa
- średnie wykształcenie medyczne

w zawodzie położna-XII – XIII

26. Stażystka pielęgniarka-średnie wykształcenie medyczne w zawodzie pielęgniarka²-IX27. Stażystka położna-średnie wykształcenie medyczne w zawodzie położna²-IX

28.Starszy asystent fizjoterapii-tytuł zawodowy magistra na kierunku fizjoterapia lub

-rozpoczęcie przed dniem 31 grudnia 1997r. studiów wyższych na kierunku rehabilitacja ruchowa i uzyskanie tytułu magistra na tym kierunku, lub
-rozpoczęcie przed dniem 31 grudnia 1997r. studiów wyższych na Akademii Wychowania Fizycznego i uzyskanie tytułu magistra oraz ukończenie specjalizacji I lub II stopnia w dziedzinie rehabilitacji ruchowej, lub
- rozpoczęcie przed dniem 31 grudnia 1979r. studiów wyższych na kierunku wychowanie fizyczne i uzyskanie tytułu magistra na tym kierunku oraz ukończenie w ramach studiów dwuletniej specjalizacji z zakresu gimnastyki leczniczej lub rehabilitacji ruchowej potwierdzonej legitymacją instruktora rehabilitacji ruchowej lub gimnastyki leczniczej, lub
-rozpoczęcie przed dniem 31 grudnia 1979r. studiów wyższych na kierunku wychowanie fizyczne i uzyskanie tytułu magistra na tym kierunku oraz ukończenie 3-miesięcznego kursu specjalizacyjnego z rehabilitacji zgodnie z obowiązującymi wtedy przepisami Głównego Komitetu Kultury Fizycznej, oraz tytuł specjalisty

7 lat pracy w zawodzie fizjoterapeutyXVIII – XIX

29.Asystent fizjoterapii-tytuł zawodowy magistra lub licencjata na kierunku fizjoterapia lub

-rozpoczęcie przed dniem 31 grudnia 1997r. studiów wyższych na kierunku rehabilitacja ruchowa i uzyskanie tytułu magistra na tym kierunku, lub
-rozpoczęcie przed dniem 31 grudnia 1997r. studiów wyższych na Akademii Wychowania Fizycznego i uzyskanie tytułu magistra oraz ukończenie specjalizacji I lub II stopnia w dziedzinie rehabilitacji ruchowej, lub
- rozpoczęcie przed dniem 31 grudnia 1979r. studiów wyższych na kierunku wychowanie fizyczne i uzyskanie tytułu magistra na tym kierunku oraz ukończenie w ramach studiów dwuletniej specjalizacji z zakresu gimnastyki leczniczej lub rehabilitacji ruchowej potwierdzonej legitymacją instruktora rehabilitacji ruchowej lub gimnastyki leczniczej, lub
-rozpoczęcie przed dniem 31 grudnia 1979r. studiów wyższych na kierunku wychowanie fizyczne i uzyskanie tytułu magistra na tym kierunku oraz ukończenie 3-miesięcznego kursu specjalizacyjnego z rehabilitacji zgodnie z obowiązującymi wtedy przepisami Głównego Komitetu

Kultury Fizycznej specjalizacja I stopnia lub tytuł specjalisty, lub 5 lat pracy
w zawodzie fizjoterapeutyXVII – XVIII

30.Młodszy asystent fizjoterapii-tytuł zawodowy magistra lub licencjata na kierunku fizjoterapia lub

-rozpoczęcie przed dniem 31 grudnia 1997r. studiów wyższych na kierunku rehabilitacja ruchowa i uzyskanie tytułu magistra na tym kierunku, lub
-rozpoczęcie przed dniem 31 grudnia 1997r. studiów wyższych na Akademii Wychowania Fizycznego i uzyskanie tytułu magistra oraz ukończenie specjalizacji I lub II stopnia w dziedzinie rehabilitacji ruchowej, lub
- rozpoczęcie przed dniem 31 grudnia 1979r. studiów wyższych na kierunku wychowanie fizyczne i uzyskanie tytułu magistra na tym kierunku oraz ukończenie w ramach studiów dwuletniej specjalizacji z zakresu gimnastyki leczniczej lub rehabilitacji ruchowej potwierdzonej legitymacją instruktora rehabilitacji ruchowej lub gimnastyki leczniczej, lub
-rozpoczęcie przed dniem 31 grudnia 1979r. studiów wyższych na kierunku wychowanie fizyczne i uzyskanie tytułu magistra na tym kierunku oraz ukończenie 3-miesięcznego kursu specjalizacyjnego z rehabilitacji zgodnie z obowiązującymi wtedy przepisami Głównego Komitetu

Kultury Fizycznej3 lata pracy
w zawodzie fizjoterapeutyXVI – XVII

31.Starszy fizjoterapeuta-ukończenie szkoły policealnej publicznej lub niepublicznej o uprawnieniach szkoły

publicznej i uzyskanie tytułu zawodowego technik fizjoterapii lub tytuł zawodowy magistra lub licencjata na kierunku fizjoterapia, lub

-rozpoczęcie przed dniem 31 grudnia 1997r. studiów wyższych na kierunku rehabilitacja ruchowa i uzyskanie tytułu magistra na tym kierunku, lub
-rozpoczęcie przed dniem 31 grudnia 1997r. studiów wyższych na Akademii Wychowania Fizycznego i uzyskanie tytułu magistra oraz ukończenie specjalizacji I lub II stopnia w dziedzinie rehabilitacji ruchowej, lub
- rozpoczęcie przed dniem 31 grudnia 1979r. studiów wyższych na kierunku wychowanie fizyczne i uzyskanie tytułu magistra na tym kierunku oraz ukończenie w ramach studiów dwuletniej specjalizacji z zakresu gimnastyki leczniczej lub rehabilitacji ruchowej potwierdzonej legitymacją instruktora rehabilitacji ruchowej lub gimnastyki leczniczej, lub
-rozpoczęcie przed dniem 31 grudnia 1979r. studiów wyższych na kierunku wychowanie fizyczne i uzyskanie tytułu magistra na tym kierunku oraz ukończenie 3-miesięcznego kursu specjalizacyjnego z rehabilitacji zgodnie z obowiązującymi wtedy przepisami Głównego Komitetu

Kultury Fizycznej 3 lata pracy
w zawodzie fizjoterapeutyXIII – XIV

32.Fizjoterapeuta-ukończenie szkoły policealnej publicznej lub niepublicznej o uprawnieniach szkoły publicznej i

uzyskanie tytułu zawodowego technik fizjoterapii lub tytuł zawodowy magistra lub licencjata na kierunku fizjoterapia, lub

-rozpoczęcie przed dniem 31 grudnia 1997r. studiów wyższych na kierunku rehabilitacja ruchowa i uzyskanie tytułu magistra na tym kierunku, lub

-rozpoczęcie przed dniem 31 grudnia 1997r. studiów wyższych na Akademii Wychowania Fizycznego i uzyskanie tytułu magistra oraz ukończenie specjalizacji I lub II stopnia w dziedzinie rehabilitacji ruchowej, lub

- rozpoczęcie przed dniem 31 grudnia 1979r. studiów wyższych na kierunku wychowanie fizyczne i uzyskanie tytułu magistra na tym kierunku oraz ukończenie w ramach studiów dwuletniej specjalizacji z zakresu gimnastyki leczniczej lub rehabilitacji ruchowej potwierdzonej legitymacją instruktora rehabilitacji ruchowej lub gimnastyki leczniczej, lub

-rozpoczęcie przed dniem 31 grudnia 1979r. studiów wyższych na kierunku wychowanie fizyczne i uzyskanie tytułu magistra na tym kierunku oraz ukończenie 3-miesięcznego kursu specjalizacyjnego z rehabilitacji zgodnie z obowiązującymi wtedy przepisami Głównego Komitetu Kultury Fizycznej -XII – XIII

33.Starszy asystent logopediiuzyskanie kwalifikacji

niezbędnych do wykonywania zawodu

logopedy lub:

- ukończenie studiów wyższych na kierunku lub w specjalności logopedia obejmujących w programie nauczania co najmniej 800 godzin kształcenia w zakresie logopedii

- ukończenie studiów wyższych i uzyskanie tytułu magistra oraz ukończenie studiów podyplomowych z logopedii obejmujących co najmniej 600 godzin kształcenia w zakresie logopedii

- rozpoczęcie przed dniem wejścia w życie rozporządzenia i ukończenie studiów wyższych i uzyskanie tytułu magistra oraz ukończenie studiów podyplomowych z logopedii lub tytuł specjalisty

z neurologopedii lub surdologopedii, lub studia podyplomowe z neurologopedii lub surdologopedii7 lat pracy w zawodzie

logopedyXVIII – XIX

34.Asystent logopediiuzyskanie kwalifikacji

niezbędnych do wykonywania zawodu

logopedy lub:

-ukończenie studiów wyższych na kierunku lub w specjalności logopedia obejmujących w programie nauczania co najmniej 800 godzin kształcenia w zakresie logopedii

-ukończenie studiów wyższych i uzyskanie tytułu magistra oraz ukończenie studiów podyplomowych z logopedii obejmujących co najmniej 600 godzin kształcenia w zakresie logopedii

- rozpoczęcie przed dniem wejścia w życie rozporządzenia i ukończenie studiów wyższych i uzyskanie tytułu magistra oraz ukończenie studiów podyplomowych z logopedii lub tytuł specjalisty z neurologopedii lub surdologopedii, lub studia podyplomowe z neurologopedii lub surdologopedii5 lat pracy w zawodzie

logopedyXVII – XVIII

**35. Młodszy asystent logopedii uzyskanie kwalifikacji
niezbędnych do wykonywania zawodu
logopedy lub:**

- ukończenie studiów wyższych na kierunku lub w specjalności logopedia obejmujących w programie nauczania co najmniej 800 godzin kształcenia w zakresie logopedii
 - ukończenie studiów wyższych i uzyskanie tytułu magistra oraz ukończenie studiów podyplomowych z logopedii obejmujących co najmniej 600 godzin kształcenia w zakresie logopedii
 - rozpoczęcie przed dniem wejścia w życie rozporządzenia i ukończenie studiów wyższych i uzyskanie tytułu magistra oraz ukończenie studiów podyplomowych z logopedii
- 3 lata pracy
w zawodzie

logopedy XVI – XVII

**36. Logopeda uzyskanie kwalifikacji niezbędnych
do wykonywania zawodu logopedy lub:**

- ukończenie studiów wyższych na kierunku lub w specjalności logopedia obejmujących w programie nauczania co najmniej 800 godzin kształcenia w zakresie logopedii
 - ukończenie studiów wyższych i uzyskanie tytułu magistra oraz ukończenie studiów podyplomowych z logopedii obejmujących co najmniej 600 godzin kształcenia w zakresie logopedii
 - rozpoczęcie przed dniem wejścia w życie rozporządzenia i ukończenie studiów wyższych i uzyskanie tytułu magistra oraz ukończenie studiów podyplomowych z logopedii
- XII – XIII

37. Starszy asystent psychologii klinicznej tytuł zawodowy psychologa oraz tytuł specjalisty w dziedzinie psychologia kliniczna 7 lat pracy na stanowisku psychologa klinicznego **XVIII – XIX**

38. Asystent psychologii klinicznej tytuł zawodowy psychologa oraz specjalizacja I lub II stopnia w dziedzinie psychologia kliniczna lub tytuł specjalisty w dziedzinie psychologia kliniczna 5 lat pracy na stanowisku psychologa klinicznego **XVII – XVIII**

39. Psycholog kliniczny tytuł zawodowy psychologa oraz specjalizacja I lub II stopnia w dziedzinie psychologia kliniczna lub tytuł specjalisty w dziedzinie psychologia kliniczna **XVI – XVII**

40. Starszy psycholog kwalifikacje określone według odrębnych przepisów ⁴⁾ 7 lat pracy na stanowisku psychologa **XVII – XVIII**

41. Psycholog kwalifikacje określone według odrębnych przepisów ⁴⁾ **XVI – XVII**

42. Starszy asystent ratownik medyczny tytuł zawodowy licencjata na kierunku ratownictwo medyczne lub tytuł licencjata uzyskany po ukończeniu studiów wyższych pierwszego stopnia, które rozpoczęły się przed dniem 1 października 2008r., na innym kierunku niż ratownictwo medyczne w specjalności ratownictwo medyczne lub medycyna ratunkowa stopień naukowy doktora w dziedzinie nauk medycznych lub w dziedzinie nauk o zdrowiu oraz 5 lat pracy w zawodzie ratownik medyczny **XVIII – XIX**

43. Asystent ratownik medyczny tytuł zawodowy licencjata na kierunku

ratownictwo medyczne lub tytuł licencjata uzyskany po ukończeniu studiów wyższych pierwszego stopnia, które rozpoczęły się przed dniem 1 października 2008r., na innym kierunku niż ratownictwo medyczne w specjalności ratownictwo medyczne lub medycyna ratunkowa 5 lat pracy w zawodzie ratownik medyczny lub 3 lata pracy w zawodzie ratownik medyczny oraz tytuł

magistra na kierunku zdrowie publiczne XVII – XVIII

44. Młodszy asystent - ratownik medyczny tytuł zawodowy licencjata na kierunku

ratownictwo medyczne lub tytuł licencjata uzyskany po ukończeniu studiów wyższych pierwszego stopnia, które rozpoczęły się przed dniem 1 października 2008r., na innym kierunku niż ratownictwo medyczne w specjalności ratownictwo medyczne lub medycyna

ratunkowa 3 lata pracy

w zawodzie ratownik medyczny XVI – XVII

45. Starszy ratownik medyczny kwalifikacje określone w przepisach ustawy

z dnia 8 września 2006r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym (Dz. U. Nr 191, poz. 1410, z późn. zm.) 3 lata pracy

w zawodzie ratownik medyczny XIII – XIV

46. Ratownik medyczny kwalifikacje określone w przepisach ustawy

z dnia 8 września 2006r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym (Dz. U. Nr 191, poz. 1410, z późn. zm.) - XII – XIII

47.Starszy asystent

elektroradiologii **tytuł magistra na kierunku elektroradiologia** stopień naukowy
doktora w dziedzinie nauk medycznych lub w dziedzinie nauk o zdrowiu **XVIII – XIX**

48.Asystent elektroradiologii-tytuł magistra na kierunku elektroradiologia

-ukończenie studiów wyższych na kierunku lub w specjalności elektroradiologia obejmujących co
najmniej 1700 godzin
w zakresie elektroradiologii i uzyskanie tytułu licencjata lub inżyniera 7 lat pracy
w zawodzie technik elektroradiolog **XVII – XVIII**

49.Młodszy asystent

**elektroradiologii-tytuł magistra na kierunku
elektroradiologia**

-ukończenie studiów wyższych na kierunku lub w specjalności elektroradiologia obejmujących co
najmniej 1700 godzin
w zakresie elektroradiologii i uzyskanie tytułu licencjata lub inżyniera 5 lat pracy
w zawodzie **XVI – XVII**

50.Starszy technik elektroradiolog ukończenie szkoły policealnej publicznej lub niepublicznej o uprawnieniach szkoły
publicznej i uzyskanie tytułu zawodowego technik elektroradiolog lub technik elektroradiologii lub
dyplomu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie technik elektroradiolog lub ukończenie
studiów wyższych na kierunku lub
w specjalności elektroradiologia obejmujących co najmniej 1700 godzin
w zakresie elektroradiologii i uzyskanie tytułu licencjata lub inżyniera 3 lata pracy
w zawodzie **XIII – XIV**

51.TechNIK elektroradiolog ukończenie szkoły policealnej publicznej lub niepublicznej o uprawnieniach szkoły
publicznej i uzyskanie tytułu zawodowego technik elektroradiolog lub lub technik elektroradiologii
lub dyplomu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie technik elektroradiolog lub ukończenie
studiów wyższych na kierunku lub w specjalności elektroradiologia obejmujących co najmniej 1700
godzin w zakresie elektroradiologii i uzyskanie tytułu licencjata lub inżyniera **XII – XIII**

52.Starszy asystent terapii zajęciowej ukończenie studiów wyższych na kierunku lub w specjalności terapia zajęciowa, obejmujących co najmniej 3000 godzin kształcenia, w tym 2000 godzin w grupie treści podstawowych i kierunkowych

obejmujących wiedzę z zakresu teorii

i technik terapeutycznych, i uzyskanie tytułu licencjata stopień
naukowy
doktora
w dziedzinie
nauk
medycznych
lub w dziedzinie
nauk o zdrowiu XVII – XVIII

53. Asystent terapii zajęciowej ukończenie studiów

**wyższych na kierunku lub w specjalności
terapia zajęciowa, obejmujących co
najmniej 3000 godzin kształcenia, w tym
2000 godzin w grupie treści podstawowych i
kierunkowych**

obejmujących wiedzę z zakresu teorii
i technik terapeutycznych, i uzyskanie tytułu licencjata 7 lat pracy
w zawodzie
terapeuta
zajęciowy XVII – XVIII

54. Młodszy asystent terapii

**zajęciowej ukończenie studiów wyższych na
kierunku lub w specjalności terapia
zajęciowa, obejmujących co najmniej 3000
godzin kształcenia, w tym 2000 godzin w
grupie treści podstawowych i kierunkowych**

obejmujących wiedzę z zakresu teorii
i technik terapeutycznych, i uzyskanie tytułu licencjata 5 lat pracy
w zawodzie
terapeuta
zajęciowy XVI – XVII

55. Starszy terapeuta zajęciowy ukończenie szkoły

**policealnej publicznej lub niepublicznej o
uprawnieniach szkoły publicznej i
uzyskanie tytułu zawodowego terapeuta
zajęciowy lub dyplomu potwierdzającego
kwalifikacje zawodowe**

w zawodzie terapeuta zajęciowy lub ukończenie szkoły policealnej publicznej lub niepublicznej o
uprawnieniach szkoły publicznej i uzyskanie tytułu zawodowego

w zawodzie instruktor terapii zajęciowej,
lub ukończenie studiów wyższych na kierunku lub w specjalności terapia zajęciowa, obejmujących
co najmniej 3000 godzin kształcenia, w tym 2000 godzin
w grupie treści podstawowych i kierunkowych obejmujących wiedzę z zakresu teorii
i technik terapeutycznych, i uzyskanie tytułu licencjata 3 lata pracy
w zawodzie
terapeuta
zajęciowy XIII – XIV

**56. Terapeuta zajęciowy ukończenie szkoły policealnej
publicznej lub niepublicznej o
uprawnieniach szkoły publicznej i
uzyskanie tytułu zawodowego terapeuta
zajęciowy lub dyplomu potwierdzającego
kwalifikacje zawodowe**

w zawodzie terapeuta zajęciowy lub ukończenie szkoły policealnej publicznej lub niepublicznej o
uprawnieniach szkoły publicznej i uzyskanie tytułu zawodowego
w zawodzie instruktor terapii zajęciowej,
lub ukończenie studiów wyższych na kierunku lub w specjalności terapia zajęciowa, obejmujących
co najmniej 3000 godzin kształcenia, w tym 2000 godzin
w grupie treści podstawowych i kierunkowych obejmujących wiedzę z zakresu teorii i technik
terapeutycznych,
i uzyskanie tytułu licencjata-XII – XIII

**57. Starsza opiekunka dziecięca ukończenie liceum medycznego lub szkoły
policealnej publicznej lub niepublicznej
o uprawnieniach szkoły publicznej
i uzyskanie tytułu zawodowego opiekunka dziecięca lub
dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w
zawodzie opiekunka dziecięca 3 lata pracy**

w zawodzie opiekunka dziecięca XII - XIII

58. Opiekunka dziecięcaukończenie liceum medycznego lub szkoły policealnej
publicznej lub niepublicznej
o uprawnieniach szkoły publicznej
i uzyskanie tytułu zawodowego opiekunka dziecięca lub
dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w
zawodzie opiekunka dziecięca-XI - XII

59. Starszy technik masażystaukończenie technikum lub szkoły policealnej
publicznej lub niepublicznej o uprawnieniach szkoły
publicznej i uzyskanie tytułu zawodowego technik
masażysta lub dyplomu potwierdzającego kwalifikacje
zawodowe
w zawodzie technik masażysta3 lata
w zawodzie masażystaXII - XIII

60. Technik masażysta ukończenie technikum lub szkoły policealnej publicznej lub niepublicznej o uprawnieniach szkoły publicznej i uzyskanie tytułu zawodowego technik masażysta lub dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w zawodzie technik masażysta-XI - XII

61. Starszy opiekun medyczny ukończenie zasadniczej szkoły zawodowej lub szkoły policealnej i uzyskanie tytułu zawodowego higienistki szpitalnej lub asystentki pielęgniarstwa lub ukończenie zasadniczej szkoły zawodowej publicznej lub niepublicznej o uprawnieniach szkoły publicznej lub szkoły policealnej publicznej lub niepublicznej o uprawnieniach szkoły publicznej i uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w zawodzie opiekun medyczny³XII - XIII

62. Opiekun medyczny ukończenie zasadniczej szkoły zawodowej lub szkoły policealnej i uzyskanie tytułu zawodowego higienistki szpitalnej lub asystentki pielęgniarstwa lub ukończenie zasadniczej szkoły zawodowej publicznej lub niepublicznej o uprawnieniach szkoły publicznej lub szkoły policealnej publicznej lub niepublicznej o uprawnieniach szkoły publicznej i uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w zawodzie opiekun medyczny-XI - XII

63. Starszy statystyk medyczny średnie wykształcenie medyczne lub inne średnie wykształcenie⁵XII – XIII

64. Pracownik socjalny szkoła pracowników socjalnych⁵⁾-XII

65. Starsza: sekretarka medyczna,

rejestratorka medyczna

średnie wykształcenie⁵X – XI

66. Statystyk medyczny,

rejestratorka medyczna,

sekretarka medyczna**średnie wykształcenie-X – XI**

67. Operator ciśnieniowych

sterylizatorów gazowych i

parowych**średnie wykształcenie oraz uprawnienia kwalifikacyjne typu E₃**
miesiąceIX

69. Sterylizatorśrednie oraz przeszkolenie w miejscu pracy-VIII – IX

II. Pracownicy administracyjni, techniczni, ekonomiczni, gospodarczy (obsługa)

1. Główny księgowywyższe wykształcenie⁵

w służbach finansowo-księgowych,

w tym

3 lata na stanowisku kierownika działuXIX - XX

2. Główny specjalistawyższe wykształcenie o odpowiednim kierunku⁷XVI

3. Radca prawnywedług odrębnych przepisów⁶⁾XVIII

4. Kierownik komórki

organizacyjnej, koordynator**-wyższe wykształcenie o**
odpowiednim kierunku

-średnie wykształcenie o odpowiednim kierunku³

5XV - XVI

5. Starszy specjalista, starszy

informatyk **Wyższe wykształcenie o odpowiednim kierunku** 5XIV - XV

6. Specjalista, informatyk **Wyższe wykształcenie o odpowiednim kierunku** 3XIII - XIV

7. Specjalista do spraw

bezpieczeństwa i higieny pracy **według odrębnych przepisów⁷⁾** -XIII – XIV

8. Inspektor do spraw

bezpieczeństwa i higieny pracy **według odrębnych przepisów⁷⁾** 2XII –XIII

9. Inspektor d/s obronnych -**wyższe wykształcenie**

-średnie wykształcenie 2
5XII - XIII

10. Inspektor ochrony

przeciwpożarowej **według odrębnych przepisów⁸⁾** -XII -XIII

11. Starszy inspektor, starszy

księgowy, technik informatyk -**wyższe wykształcenie w odpowiednim zawodzie**

-średnie wykształcenie w odpowiednim zawodzie 1

5XII - XIII

12. Księgowy, inspektor -**wyższe wykształcenie w odpowiednim zawodzie**

-średnie wykształcenie w odpowiednim zawodzie -

4XI - XII

13.Starszy magazynierśrednie wykształcenie1X - XI

14.Magazynierśrednie wykształcenie

-podstawowe wykształcenie-
2VIII - IX

15.Starszy referentśrednie wykształcenie w odpowiednim zawodzie2X - XI

16.Referent, sekretarkaśrednie wykształcenie-IX - X

17.Konserwator urządzeń

technicznychśrednie wykształcenie techniczne lub zasadnicze wykształcenie zawodowe w odpowiednim zawodzie i
przeszkolenie specjalistyczne-X - XII

18.Elektryk, ślusarz, hydraulik, tleniarz, elektromechanikzasadnicze

wykształcenie zawodowe lub podstawowe wykształcenie i kurs przysposobienia zawodowego-X - XII

19.Kierowcazgodnie z obowiązującymi przepisami- IX - X

20.Obsługa kotłów gazowych-świadectwo czeladnicze lub zasadnicza

szkoła zawodowa i uprawnienia
kwalifikacyjne typu „E”

-świadectwo robotnika wykwalifikowanego
i uprawnienia kwalifikacyjne typu „E”6 miesięcyIX

21.Dozorca, sprzątaczk, robotnik gospodarczy, pracownik gospodarczy, malarz-glazurnik

i inni podstawowe wykształcenie i przeszkolenie zawodowe-VI - VII

¹⁾Decyzję w tej sprawie podejmuje kierownik podmiotu leczniczego.

²⁾W okresie przejściowym do dnia 31 grudnia 2020r.

³⁾Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 1 grudnia 2006r. w sprawie nadawania uprawnień inspektora ochrony radiologicznej w pracowniach stosujących aparaty rentgenowskie w celach medycznych (Dz. U. Nr 239, poz. 1737) lub

rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 stycznia 2005r. w sprawie stanowisk mających istotne znaczenie dla zapewnienia bezpieczeństwa jądowego i ochrony radiologicznej oraz inspektorów ochrony radiologicznej (Dz. U. Nr 21, poz. 173).

⁴⁾Ustawa z dnia 8 czerwca 2001r. o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów (Dz. U. Nr 73, poz. 763, z późn. zm.).

⁵⁾Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (tekst jednolity: Dz. U. z 2009 r. Nr 175, poz. 1362 z późn. zm.).

⁶⁾Ustawa z dnia 6 lipca 1982r. o radcach prawnych (Dz. U. z 2010r. Nr 10, poz. 65, z późn. zm.).

⁷⁾Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704, z późn. zm.).

⁸⁾Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 11 grudnia 2008r. w sprawie stażu adaptacyjnego

i testu umiejętności w toku postępowania w sprawie uznania kwalifikacji do wykonywania zawodu inżyniera pożarnictwa, technika pożarnictwa lub strażaka (Dz. U. Nr 234, poz. 1584).

Zakładowe Organizacje Związkowe:

OZZPi Podpis

1).....

MZZTME podpis

2).....

ZZAPiOSZ podpis

3).....

ZZP podpis

4).....

podpis

5).....

D Y R E K T O R

Sam

odzielnego Publicznego Zespołu

Zakładów Opieki

Zdrowotnej Szpital w Ilży

nieczytelny podpis
mgr inż. Zbigniew Deja

Załącznik Nr 3

Wykaz stanowisk kierowniczych i stawek dodatków funkcyjnych

Lp.

StanowiskoDodatek funkcyjny

% od wynagrodzenia zasadniczego

123

I. Pracownicy działalności podstawowej

1. Zastępca kierownika zakładu do 40 %

2. Kierownik Działu lub Ordynator do 45 %

3. Zastępca ordynatora do 35 %

**4. Kierownik przedsiębiorstwa/jednostki organizacyjnej, komórki organizacyjnej
przedsiębiorstwa do 40 %**

5. Kierownik apteki zakładowej do 40 %

6. Koordynator ds. Pielęgniarstwa i Położnictwa do 40 %

**7. Pielęgniarka/położna koordynująca i nadzorująca pracę innych pielęgniarek/położnych do 25
%**

II. Pracownicy techniczni, ekonomiczni i administracyjni (obsługa)

1. Główny księgowy do 45 %

2. Kierownik komórki organizacyjnej do 25 %

ZAKŁADOWE ORGANIZACJE ZWIĄZKOWE:

DYREKTOR :

D Y R E K T O R

Sam

odzielnego Publicznego Zespołu

Zakładów Opieki

Zdrowotnej Szpital w Ilży

nieczytelny podpis
mgr inż. Zbigniew Deja

OZZPiP podpis

1).....

MZZTME podpis

2).....

ZZAPiOSZ podpis

3).....

ZZP podpis

4).....

podpis

5).....

.....
Inspektor ds. informacji niejawnych

.....
Pieczałka i podpis Dyrektora