

ZARZĄDZENIE Nr 6/2022
Dyrektora Samodzielnego Zespołu Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej
w Jabłonie

z dnia 21 lipca 2022 roku

w sprawie zmiany regulaminu wynagradzania pracowników Samodzielnego Zespołu
Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej w Jabłonie

Na podstawie art. 772 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141 z późn.zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1

1. Wprowadza się wydanie IV Regulaminu wynagradzania pracowników Samodzielnego Zespołu Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej w Jabłonie.
2. Regulamin, o którym mowa w ustępie pierwszym stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Postanowienia Regulaminu wynagradzania pracowników Samodzielnego Zespołu Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej w Jabłonie wchodzi w życie po upływie 14 dni licząc od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez umieszczenie Regulaminu na dysku lokalnym SZP ZOZ w folderze INFO dostępnym na każdym stanowisku pracy wyposażonym w komputer.

§ 3

Zobowiązuje się kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych SZP ZOZ do niezwłocznego zapoznania pracowników z treścią Regulaminu oraz dostarczenie do biura SZP ZOZ imiennych list potwierdzających zapoznanie podległych pracowników z treścią niniejszego zarządzenia.

§ 4

Treść Regulaminu w formie papierowej dostępna jest w biurze SZP ZOZ.

§ 5

Z dniem wejścia w życie Regulaminu wynagradzania pracowników SZP ZOZ w Jabłonie wprowadzonego zarządzeniem nr 6/2022 z dnia 21 lipca 2022 roku, traci moc regulamin wynagradzania poprzednio obowiązujący.

§ 6

Niniejsze Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

.....
Podpis Dyrektora

SAMODZIELNY ZESPÓŁ PUBLICZNYCH ZAKŁADÓW OPIEKI ZDROWOTNEJ W JABŁONNIE
UL. PARKOWA 21, 05-110 JABŁONNA

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

SAMODZIELNEGO ZESPOŁU PUBLICZNYCH ZAKŁADÓW OPIEKI ZDROWOTNEJ W JABŁONNIE

**WYDANIE IV
2022-07-21**

I. Przepisy wstępne

§ 1

1. Na podstawie art. 77² Kodeksu pracy ustalam warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń mających związek z pracą dla pracowników Samodzielnego Zespołu Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej w Jabłonce (dalej zwanego SZP ZOZ).
2. Postanowienia regulaminu stosuje się wobec wszystkich pracowników bez względu na rodzaj umowy o pracę i zajmowane stanowisko.
3. Postanowienia regulaminu nie dotyczą dyrektora Samodzielnego Zespołu Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej w Jabłonce, którego zasady wynagradzania określają odrębne przepisy.
4. Każdy pracownik zostaje zapoznany z treścią regulaminu w momencie podjęcia zatrudnienia, a jego oświadczenie w tej sprawie załącza się do akt osobowych.
5. Dane przekazywane przez pracownika służbom przedsiębiorstwa, będącego administratorem danych osobowych pracowników, w celu udokumentowania prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia, świadczeń związanych ze stosunkiem pracy oraz ustalenia ich wysokości i wypłaty podlegają ochronie, zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE. (Dz. Urz. UE L 119/1 z 4.5.2016) i ustawą z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. poz. 1000 z późn. zm.).
6. Dane przekazywane przez pracownika będą wykorzystywane wyłącznie w celach ustalenia prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia oraz świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, ustalenia ich wysokości i wypłaty oraz w innych celach wynikających z obowiązującego prawa i przedmiotu działalności prowadzonej przez pracodawcę.
7. Pracownikowi przysługuje prawo dostępu do przekazanych danych, żądania ich sprostowania, ograniczenia przetwarzania, przenoszenia do innego administratora, sprzeciwu wobec przetwarzania danych oraz wycofania zgody (jeśli była udzielona) w dowolnym momencie.
8. Dane przekazane przez pracownika będą przechowywane przez okres trwania stosunku pracy oraz obowiązkowy okres ich archiwizacji, określony w odrębnych przepisach.

§ 2

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniające ilość i jakość świadczonej pracy zgodnie z kategorią osobistego zaszerzgowania określoną w umowie o pracę.
2. Wynagrodzenie pracowników SZP ZOZ otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, nie może być niższe niż wynagrodzenie określone w ustawie z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników

wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz. U. poz. 1473 z późn. zm.) lub w innych przepisach prawa, które SZP ZOZ obowiązują.

3. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki wynagrodzenia za pracę proporcjonalne do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.
4. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

II. Zasady wynagradzania za pracę

§ 3

1. U pracodawcy obowiązuje czasowo-premiowy system wynagradzania. Polega on na wypłacaniu kwot wynagrodzenia wynikających z kategorii osobistego zaszeregowania i przepracowanego czasu pracy oraz premii zależnej od efektów pracy danego pracownika.
2. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną lub godzinową wynikającą z kategorii zaszeregowania, dodatki do wynagrodzenia oraz premie i inne składniki w wysokości i na zasadach określonych w odrębnych przepisach, niniejszym regulaminie lub indywidualnie w umowie o pracę.
3. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może ustalić warunki zatrudnienia pracownika inne niż wynikające z regulaminu wynagradzania, z zastrzeżeniem, że nie mogą one być mniej korzystne dla pracownika niż wynikające z przepisów obowiązującego prawa.

§ 4

1. W SZP ZOZ są wypłacane następujące składniki wynagrodzenia:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek funkcyjny,
 - 3) dodatek stażowy,
 - 4) premia regulaminowa,
 - 5) premie zmienne lub prowizje powiązane z mierzalnymi wynikami pracy na podstawie szczegółowych, indywidualnych porozumień ustalających warunki i zasady wypłaty tych składników.
 - 6) dodatki specjalne związane z wykonywaniem dodatkowych obowiązków na podstawie szczegółowych, indywidualnych porozumień ustalających warunki i zasady wypłaty tych składników,
 - 7) inne składniki wynikające lub będące pochodną umów lub porozumień o współpracy, zawartych z zewnętrznymi podmiotami finansującymi działalność lub projekty realizowane przez SZP ZOZ, na podstawie szczegółowych, indywidualnych porozumień ustalających warunki i zasady wypłaty tych składników.
2. Pracownikom przysługują również następujące świadczenia związane z pracą:

- 1) nagroda jubileuszowa,
- 2) świadczenia za czas choroby i macierzyństwa zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- 3) świadczenia za czas urlopu wypoczynkowego i innych usprawiedliwionych, płatnych absencji przewidzianych kodeksem pracy lub przepisach szczególnych zgodnie z obowiązującymi przepisami.
- 4) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- 5) ryczałt lub zwrot kosztów za używanie samochodów prywatnych do celów służbowych zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- 6) odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
- 7) inne należności, które przysługują pracownikom na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5

1. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest na etapie rekrutacji pracownika w trybie negocjacji stron, po uwzględnieniu opinii bezpośredniego przełożonego, uwarunkowane rodzajem i złożonością pracy. W oparciu o wykaz stanowisk i tabelę płac następuje zaszeregowanie pracownika do kategorii osobistego zaszeregowania.
2. Taryfikator kwalifikacyjny obejmujący wszystkie stanowiska występujące u pracodawcy, wymagane kwalifikacje pracownika i kategorie zaszeregowania zawiera **załącznik nr 1** do regulaminu.
3. Wysokość stawki wynagrodzenia miesięcznego odpowiadającego kategorii zaszeregowania określa się na podstawie tabel zawartych w **załączniku nr 2**.

§ 6

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych lub związanych z koordynacją pracy innych pracowników czy komórek organizacyjnych SZP ZOZ przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Wykaz stanowisk, na których przysługuje dodatek funkcyjny i stawka dodatku funkcyjnego, ustalonych w relacji procentowej od wynagrodzenia zasadniczego, określa tabela stanowiąca **załącznik nr 3**.
3. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego pracodawca kieruje się w szczególności wielkością podległego zespołu, trudnością, odpowiedzialnością i złożonością wykonywanych prac.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie za pracę.

§ 7

1. Pracownikom mogą być przyznawane miesięczne premie uznaniowe w wysokości do 50% wynagrodzenia zasadniczego.

2. Decyzję w tej sprawie podejmuje dyrektor na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.
3. Na wysokość przyznanej premii wpływają możliwości finansowe pracodawcy, staranność pracy wykonywanej przez pracownika, osiągnięcie wcześniej określonych wskaźników lub wykonanie pracy określonego rodzaju i przestrzeganie dyscypliny pracy.

§ 8

1. W SZP ZOZ w Jabłonie tworzy się fundusz premiowy obliczany na początku każdego roku w stosunku procentowym do wynagrodzeń zasadniczych.
2. Fundusz premiowy stanowi element funduszu wynagrodzeń i obciąża koszty działalności SZP ZOZ.
3. Wysokość funduszu premiowego zależy od sytuacji finansowej SZP ZOZ.
4. Wypłata premii w ramach przydzielonego funduszu premiowego dla poszczególnych grup pracowniczych następuje „z dołu” w okresach miesięcznych w dniu wypłaty wynagrodzenia pracowniczego.
5. Wysokość premii indywidualnej pracownika uzależniona jest od oceny jego pracy przez bezpośredniego przełożonego.
6. Pracownik może stracić prawo do premii za miesiąc w którym:
 - 1) wystąpiła nieusprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy,
 - 2) nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,
 - 3) przebywał w SZP ZOZ w stanie po użyciu alkoholu lub innych środków odurzających,
 - 4) wyrządził szkodę SZP ZOZ z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa,
 - 5) stwierdzono, że skarga na pracownika była uzasadniona,
 - 6) nie wykonał poleceń służbowych bezpośredniego przełożonego lub kierownika placówki,
 - 7) spóźniał się do pracy lub bezpodstawnie opuścił stanowisko pracy,
 - 8) nie stosował się do obowiązujących w SZP ZOZ instrukcji, procedur i regulaminów.
7. Okoliczności stanowiące podstawę pozbawienia premii wymagają udokumentowania.
8. O okolicznościach stanowiących podstawę do jej pozbawienia bezpośredni przełożony zawiadamia pracownika na piśmie.
9. Wysokość premii dla jednego pracownika może wynosić od 0% do 50% jego wynagrodzenia zasadniczego i przysługuje za okresy za które pracownik pobiera wynagrodzenie za pracę.
10. O wysokości i okresie wypłaty premii decyduje dyrektor w zależności od sytuacji finansowej SZP ZOZ.

§ 9

Pracownikom szczególnie wyróżniającym się w pracy lub za spełnienie określonego zadania uznaniowo mogą być przyznane specjalne nagrody pieniężne lub rzeczowe.

§ 10

1. Pracownikowi SZP ZOZ przysługuje dodatek za wysługę lat, zwany dodatkiem stażowym, w wysokości wynoszącej po 5 latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Zaliczeniu do okresu wpływającego na prawo i wysokość dodatku stażowego podlegają także okresy wcześniejszego zatrudnienia na podstawie stosunku pracy.
3. Maksymalna wysokość dodatku wynosi 20% wynagrodzenia zasadniczego.
4. Dodatek stażowy przysługuje pracownikowi za dni pracy, za które otrzymuje wynagrodzenie za pracę. W wypadku absencji usprawiedliwionych płatnych jest wliczany do podstawy wynagrodzenia lub zasiłku za ten okres, jeżeli takie przysługuje na mocy obowiązujących przepisów.
5. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę i przysługuje poczynając od pierwszego miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył do niego prawo lub do jego wyższej stawki.

§ 11

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości określonej przepisami Kodeksu pracy.
2. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje wyłącznie za godziny przepracowane na pisemne polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, wydane przez bezpośredniego przełożonego, zatwierdzone przez dyrektora, wystawione przed rozpoczęciem pracy w godzinach nadliczbowych.
3. Zasady obliczania wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych określają przepisy Kodeksu pracy.
4. Dodatek nie przysługuje, jeżeli pracownikowi udzielono czasu wolnego od pracy w zamian za tę pracę.
5. 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.
6. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę lub święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jeśli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

III. Wypłacanie wynagrodzeń

§ 12

1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się z dołu nie później niż do 10-go następnego miesiąca kalendarzowego.
2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w ostatnim dniu roboczym poprzedzającym dzień ustalony jako dzień wypłaty wynagrodzenia.
3. Składniki wynagrodzenia za pracę przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.
4. Wynagrodzenie i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych wypłaca się łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym.
5. Na żądanie pracownika pracodawca jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
6. Indywidualne wynagrodzenia za pracę objęte są tajemnicą służbową, której naruszenie może skutkować zwolnieniem dyscyplinarnym bez zachowania okresu wypowiedzenia.

§ 13

Wynagrodzenia wypłacane są przelewem na konto bankowe pracownika. W wyjątkowych wypadkach dopuszcza się wypłatę zaliczki na poczet wynagrodzenia w formie gotówkowej, po jej zatwierdzeniu przez dyrektora.

IV. Świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 14

Za czas niezdolności do pracy z przyczyn określonych przepisami ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1368 z późn. zm.) przysługują świadczenia określone w przywołanej ustawie na zasadach w niej określonych.

§ 15

1. Za długoletnią pracę pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa 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 okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okresy:
 - 1) poprzednie, zakończone okresy zatrudnienia na podstawie dostarczonych świadectw pracy,

- 2) wszystkie okresy zatrudnienia u pracodawcy na podstawie umowy o pracę,
 - 3) pobierania zasiłku albo stypendium dla bezrobotnego na podstawie zaświadczenia z właściwego urzędu pracy.
3. Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi miesięczne wynagrodzenie pracownika przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
 4. Prawo do nagrody jubileuszowej ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
 5. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej jeżeli nie posiada w aktach osobowych pełnej dokumentacji.
 6. W razie równoczesnego powstania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
 7. W przypadku gdy pracownik przedłoży nowe dowody, na podstawie których nabyłby prawo do nagrody wyższego stopnia, stosuje się następujące zasady:
 - 1) w okresie przypadającym po dniu zatrudnienia w SZP ZOZ, gdy prawo do nagrody wyższego stopnia pracownik udokumentował w ciągu 12 miesięcy od dnia wypłaty nagrody niższego stopnia – pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody wyższego stopnia wypłaca się różnicę kwoty nagrody wyższej i niższej,
 - 2) określona w ust. 7 pkt 1 zasada nie działa wstecz i ma zastosowanie wyłącznie do pracowników, którzy prawo do nagrody nabędą.
 8. W razie rozwiązania umowy o pracę z powodu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż dwanaście miesięcy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 16

Za czas podróży służbowej w kraju i poza jego granicami przysługuje pracownikowi dieta i inne należności według zasad określonych przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.

§ 17

1. Pracownicy uprawnieni na mocy odrębnych przepisów otrzymują świadczenia wynikające z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.
2. Pracownicy korzystający z samochodów prywatnych do celów służbowych mogą otrzymywać zwrot kosztów za używanie samochodu na warunkach określonych w odrębnej umowie zgodnie z obowiązującymi przepisami.

§ 18

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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. Do okresu pracy, od którego zależy wysokość odprawy rentowej lub emerytalnej zalicza się wszystkie okresy zatrudnienia u pracodawcy.
 4. Pracownik jest obowiązany udokumentować swój okres zatrudnienia uprawniający do odprawy, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest stosownych dokumentów.
 5. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

V. Przepisy końcowe

§ 20

1. Regulamin wynagradzania obowiązuje przez czas nieokreślony.
2. Zmiana unormowań regulaminu może być dokonana pod rygorem nieważności w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustalenie.

§ 21

1. Wykładni przepisów regulaminu dokonuje pracodawca.
2. Każdy pracownik może zapoznać się z treścią regulaminu, który jest udostępniony do wglądu w sieci teleinformatycznej pracodawcy na dysku wspólnym lub w biurze SZP ZOZ.

§ 22

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia jego ogłoszenia.

Załączniki do regulaminu wynagradzania:

1. Taryfikator kwalifikacyjny – załącznik nr 1,
2. Tabele stawek wynagrodzenia miesięcznego – załącznik nr 2,
3. Wykaz stanowisk, na których przysługuje dodatek funkcyjny i stawka dodatku funkcyjnego, ustalonego w relacji procentowej od wynagrodzenia zasadniczego – załącznik nr 3.

TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY

Kwalifikacje wymagane od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami określa załącznik do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 roku (Dz. U. Nr 151, poz. 896).

Poniższa tabela stanowi wyciąg z powyższego rozporządzenia dla stanowisk istniejących w SZP ZOZ.

LP	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje	Wymagany staż pracy w zawodzie lub dodatkowe kwalifikacje
I. Pracownicy medyczni			
1.	Zastępca kierownika do spraw leczenia	Tytuł zawodowy lekarza, lekarza dentysty i tytuł specjalisty lub specjalizacja II stopnia w dziedzinie medycyny	8
2.	Lekarz POZ	- lekarz posiadający tytuł specjalisty w dziedzinie medycyny rodzinnej, - lekarz odbywający szkolenie specjalizacyjne w dziedzinie medycyny rodzinnej, - lekarz posiadający specjalizację II stopnia w dziedzinie medycyny ogólnej, albo - lekarz posiadający specjalizację I lub II stopnia lub tytuł specjalisty w dziedzinie pediatrii, - lekarz posiadający specjalizację I stopnia w dziedzinie medycyny ogólnej – udzielający świadczeń zdrowotnych z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej przed dniem 31 grudnia 2024 r., - lekarz posiadający specjalizację I lub II stopnia lub tytuł specjalisty w dziedzinie chorób wewnętrznych – udzielający świadczeń zdrowotnych z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej przed dniem 31 grudnia 2024 r.	--- --- - ukończony kurs w dziedzinie medycyny rodzinnej
3.	Lekarz specjalista	Lekarz posiadający tytuł zawodowy lekarza i specjalizację II stopnia lub tytuł specjalisty w określonej dziedzinie medycyny	---
4.	Lekarz	Tytuł zawodowy lekarza	---
5.	Lekarz dentysta	Tytuł zawodowy lekarza dentysty	---
6.	Pielęgniarka koordynująca	- tytuł magistra na kierunku pielęgniarstwo	1

	i nadzorująca pracę innych pielęgniarek	- 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	1 3 4 5
7.	Pielęgniarka POZ	- posiada tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego, - ukończyła kurs kwalifikacyjny w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego, - odbywa szkolenie specjalizacyjne w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego, - odbywa kurs kwalifikacyjny w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego - posiada tytuł zawodowy magistra pielęgniarstwa - posiada tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa: pediatrycznego, środowiskowego, środowiskowo-rodzinnego, przewlekłe chorych i niepełnosprawnych, opieki długoterminowej, w ochronie zdrowia pracujących, środowiska nauczania i wychowania, zachowawczego, promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej - ukończyła kurs kwalifikacyjny w dziedzinie pielęgniarstwa: pediatrycznego, środowiskowego, środowiskowo-rodzinnego, przewlekłe chorych i niepełnosprawnych, opieki długoterminowej, w ochronie zdrowia pracujących, środowiska nauczania i wychowania, zachowawczego, promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej, - odbywa szkolenie specjalizacyjne w dziedzinie pielęgniarstwa: pediatrycznego, opieki długoterminowej, środowiska nauczania i wychowania, zachowawczego, promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej, - odbywa kurs kwalifikacyjny w dziedzinie pielęgniarstwa: pediatrycznego, opieki długoterminowej, środowiska nauczania i wychowania, zachowawczego, promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej	--- --- --- --- --- - udzielająca świadczeń zdrowotnych z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej przed dniem 31 grudnia 2024 r.
8.	Pielęgniarka	Posiada prawo wykonywania zawodu pielęgniarki	---

9.	Położna POZ	- posiada tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego, - ukończyła kurs kwalifikacyjny w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego, - odbyła szkolenie specjalizacyjne w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego, - odbyła kurs kwalifikacyjny w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego, - posiada tytuł zawodowy magistra położnictwa - posiada tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa: środowiskowego, środowiskowo-rodzinnego oraz promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej, - ukończyła kurs kwalifikacyjny w dziedzinie pielęgniarstwa: środowiskowego, środowiskowo-rodzinnego oraz promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej	--- --- --- --- --- - udzielająca świadczeń zdrowotnych z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej przed dniem 31 grudnia 2024 r.
10.	Położna	Posiada prawo wykonywania zawodu położnej	---
11.	Sekretarka medyczna	Średnie wykształcenie	---
II. Pracownicy administracyjni, techniczni i ekonomiczni			
1.	Kierownik podmiotu leczniczego	- wyższe wykształcenie - wyższe wykształcenie i ukończone studia podyplomowe na kierunku zarządzanie	5 3
2.	Główny księgowy	Wyższe wykształcenie	5 w służbach finansowo-księgowych, w tym 3 lata na stanowisku kierownika działu
3.	Specjalista, Informatyk	Wyższe wykształcenie o odpowiednim kierunku	3
4.	Pracownik administracyjny	Wykształcenie średnie	---

III. Pracownicy gospodarczy			
1.	Konserwator urządzeń technicznych	Średnie wykształcenie techniczne lub zasadnicze wykształcenie zawodowe w odpowiednim zawodzie i przeszkolenie specjalistyczne	---
2.	Sprzątaczką, pracownik gospodarczy	Podstawowe wykształcenie i przeszkolenie zawodowe	---

TABELE STAWEK WYNAGRODZENIA MIESIĘCZNEGO

Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla danego stanowiska wynika z obowiązujących przepisów o wynagrodzeniu minimalnym - sektorowych lub ogólnych.

LP	Stanowisko	Posiadane kwalifikacje wymagane na zajmowanym stanowisku	Maksymalna stawka wynagrodzenia zasadniczego brutto
I. Pracownicy medyczni			
1.	Zastępca kierownika do spraw lecznictwa	Tytuł zawodowy lekarza, lekarza dentysty i tytuł specjalisty lub specjalizacja II stopnia w dziedzinie medycyny	20000
2.	Lekarz POZ	Lekarz posiadający tytuł specjalisty w dziedzinie medycyny rodzinnej	20000
		Lekarz odbywający szkolenie specjalizacyjne w dziedzinie medycyny rodzinnej	18000
3.	Lekarz specjalista	Lekarz posiadający specjalizację I lub II stopnia lub tytuł specjalisty w określonej dziedzinie medycyny	20000
4.	Lekarz	Lekarz posiadający tytuł zawodowy lekarza, bez specjalizacji	15000
5.	Lekarz dentysta	Lekarz dentysta, który uzyskał specjalizację drugiego stopnia lub tytuł specjalisty w określonej dziedzinie medycyny	20000
		Lekarz dentysta, który uzyskał specjalizację pierwszego stopnia w określonej dziedzinie medycyny	18000
		Lekarz, który uzyskał tytuł zawodowy lekarza dentysty	15000
6.	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	10000

7.	Pielęgniarka POZ	- pielęgniarka z tytułem zawodowym magister pielęgniarstwa - pielęgniarka z wykształceniem wyższym na poziomie studiów I stopnia i specjalizacją mającą zastosowanie w podstawowej opiece zdrowotnej - pielęgniarka ze średnim wykształceniem i specjalizacją mającą zastosowanie w podstawowej opiece zdrowotnej	10000
		- pielęgniarka z wykształceniem wyższym na poziomie studiów I stopnia z kursem kwalifikacyjnym mającym zastosowanie w podstawowej opiece zdrowotnej - pielęgniarka ze średnim wykształceniem i kursem kwalifikacyjnym mającym zastosowanie w podstawowej opiece zdrowotnej	8000
8.	Pielęgniarka	Pielęgniarka posiadająca średnie wykształcenie lub pielęgniarka posiadająca wyższe wykształcenia na poziomie studiów I stopnia	6500
9.	Położna POZ	- położna z tytułem zawodowym magister położnictwa, - położna z wykształceniem wyższym na poziomie studiów I stopnia i specjalizacją mającą zastosowanie w podstawowej opiece zdrowotnej, - położna ze średnim wykształceniem i specjalizacją mającą zastosowanie w podstawowej opiece zdrowotnej	10000
		- położna z wykształceniem wyższym na poziomie studiów I stopnia z kursem kwalifikacyjnym mającym zastosowanie w podstawowej opiece zdrowotnej - położna ze średnim wykształceniem i kursem kwalifikacyjnym mającym zastosowanie w podstawowej opiece zdrowotnej	8000
10.	Położna	Położna posiadająca średnie wykształcenie lub pielęgniarka posiadająca wyższe wykształcenia na poziomie studiów I stopnia	6500
11.	Sekretarka medyczna	Średnie wykształcenie	5500
II. Pracownicy administracyjni, techniczni i ekonomiczni			
1.	Kierownik podmiotu leczniczego	Wynagrodzenie ustalone na podstawie ustawy z dnia 3 marca 2002 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 2136 z późn.zm.).	
2.	Główny księgowy	Wyższe wykształcenie	9000
3.	Specjalista, Informatyk	Wyższe wykształcenie o odpowiednim kierunku	10000

4.	Pracownik administracyjny	Wykształcenie średnie	5500
III. Pracownicy gospodarczy			
1.	Konserwator urządzeń technicznych	Średnie wykształcenie techniczne lub zasadnicze wykształcenie zawodowe w odpowiednim zawodzie i przeszkolenie specjalistyczne	5500
2.	Sprzątaczką, pracownik gospodarczy	Podstawowe wykształcenie i przeszkolenie zawodowe	5000

**WYKAZ STANOWISK, NA KTÓRYCH PRZYSŁUGUJE DODATEK FUNKCYJNY
I STAWKA DODATKU FUNKCYJNEGO USTALONEGO W RELACJI
PROCENTOWEJ OD WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**

LP	Stanowisko	Stawka procentowa dodatku funkcyjnego
1.	Kierownik podmiotu leczniczego	(t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 2136 z późn.zm.).*
2.	Zastępca kierownika	do 50%
2.	Główny księgowy	do 45%
3.	Pielęgniarka koordynująca	do 35%
4.	Inne stanowisko kierujące pracą zespołu lub koordynujące pracę kilku komórek	do 25%

*Dodatek funkcyjny ustalony na podstawie ustawy z dnia 3 marca 2002 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 2136 z późn.zm.).