

**Regulamin Wynagradzania
dla Pracowników
Samodzielnego Publicznego
Zespołu Zakładów Opieki Zdrowotnej
w Przasnyszu**

Na podstawie art. 77² Kodeksu Pracy ustala się co następuje:

I. Postanowienia ogólne:

§ 1


Regulamin wynagradzania ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Samodzielnym Publicznym Zespole Zakładów Opieki Zdrowotnej w Przasnyszu określanym także jako SP ZZOZ w Przasnyszu.

§ 2

1. Postanowienia regulaminu znajdują zastosowanie do wszystkich pracowników Samodzielnego Publicznego Zespołu Zakładów Opieki Zdrowotnej w Przasnyszu z zastrzeżeniem ust. 2, bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy i wymiaru zatrudnienia.
2. Regulaminu nie stosuje się do Dyrektora Zakładu, Zastępców Dyrektora oraz Głównego Księgowego w zakresie warunków wynagrodzenia.

§ 3

Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia lub najniższego wynagrodzenia zasadniczego przysługującego określonym grupom pracowników na podstawie odrębnych przepisów.



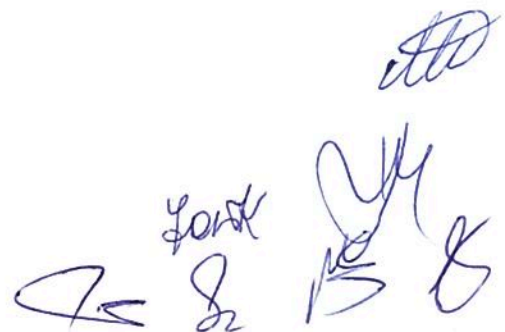
§ 4

1. Sposób kształtowania przez pracodawcę wynagrodzeń nie narusza zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet, w szczególności Pracownicy bez względu na płeć, mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę.
2. Prace o jednakowej wartości są to prace rozumiane, zgodnie z art. 18^{3c} § 3 Kodeksu Pracy, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.
3. Jeżeli podniesienie przez pracownika kwalifikacji (uzyskanie dodatkowych uprawnień/podwyższenie wykształcenia) wiąże się z podwyższeniem jego wynagrodzenia lub przeszerzegowania na wyższe stanowisko, podwyżka wynagrodzenia/zmiana stanowiska następuje od miesiąca, w którym pracownik przedstawił pracodawcy dokumenty potwierdzające podniesienie kwalifikacji.

II. Wynagrodzenie i inne świadczenia

§ 5

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości określonej w umowie i w ogólnie obowiązujących przepisach płacowych.
2. Wynagrodzenie pracownika składa się z:
 - 1) wynagrodzenia zasadniczego
 - 2) dodatku funkcyjnego
 - 3) dodatku za wysługę lat
 - 4) dodatku za stopień lub tytuł naukowy
 - 5) dodatku za wykonywanie pracy w porze nocnej, w niedziele i w dni ustawowo wolne od pracy
 - 6) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych
 - 7) wynagrodzenia za dyżury medyczne i gotowość do pracy
 - 8) dodatku specjalnego
3. Ponadto pracownikom przysługują:



- 1) nagrody
- 2) nagrody jubileuszowe;
- 3) odprawy emerytalno – rentowe;
- 4) inne świadczenia określone w odrębnych przepisach.

4. Ustala się:

- 1) tabelę z taryfikatorem kwalifikacyjnym z zaszeregowaniem stanowisk pracy stanowiącą załącznik nr 1,
- 2) tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego stanowiącą załącznik nr 2.

§ 6

1. Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego, o którym mowa w § 5 ust. 2 pkt 1) przysługuje za pełny wymiar czasu pracy.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze należne według stawki miesięcznej przysługuje w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
3. 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

Pracodawca na żądanie pracownika jest obowiązany udostępnić mu do wglądu dokumenty stanowiące podstawę obliczania wynagrodzenia.

§ 8

1. Wykaz stanowisk, na których przysługuje dodatek funkcyjny i stawki dodatku funkcyjnego ustalone w relacji do wynagrodzenia zasadniczego przedstawia się następująco:



Lp	Stanowisko	Procent od wynagrodzenia zasadniczego
I. Pracownicy działalności podstawowej		
1	Naczelną pielęgniarką, Ordynator/Kierownik – lekarz kierujący oddziałem, Kierownik komórki organizacyjnej, Kierownik apteki zakładowej,	do 45 %
2	Zastępca ordynatora/ kierownika - lekarza kierującego oddziałem, Zastępca kierownika komórki organizacyjnej, Zastępca kierownika apteki zakładowej, Pielęgniarka/położna oddziałowa, Pielęgniarka epidemiologiczna	do 35 %
3	Pielęgniarka koordynująca, położna koordynująca i nadzorująca pracę innych pielęgniarek i położnych, Kierownik zespołu techników medycznych	do 25 %
4	Zastępca pielęgniarki/położnej oddziałowej, Zastępca kierownika zespołu techników medycznych	do 20 %
II. Pracownicy administracyjni, techniczni i ekonomiczni		
1	Radca prawny	do 45 %
2	Kierownik komórki organizacyjnej	do 35 %
3	Zastępca głównego księgowego, zastępca kierownika komórki organizacyjnej	do 25 %

2. Przy ustalaniu stawki dodatku funkcyjnego pracodawca powinien kierować się w szczególności wielkością komórki organizacyjnej oraz stopniem trudności i złożoności wykonywanych prac.

§ 9

Pracownikowi może zostać przyznana nagroda. Nagroda nie ma charakteru stałego dodatku do wynagrodzenia, a decyzję o przyznaniu i jej wysokości podejmuje każdorazowo Dyrektor SP ZZOZ, na podstawie oceny wyniku finansowego i posiadanych środków.

§ 10

1. Nagroda może być przyznawana pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę nie częściej niż raz w roku.
2. Przyznanie nagrody pracownikowi uzależnione jest przede wszystkim od oceny efektów realizacji obowiązków pracowniczych i dodatkowych zadań.

Atu
7-10-13

§ 11

1. O wysokości nagrody decyduje Dyrektor SP ZZOZ.
2. Nagroda ma charakter indywidualny. Przyznaje się ją kwotowo. Wysokość nagrody dla pracownika nie może przekroczyć kwoty miesięcznego wynagrodzenia Pracownika liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.
3. W miarę posiadanych środków Dyrektor SP ZZOZ może przyznać Pracownikowi dodatkowo indywidualną nagrodę roczną, w wysokości nie wyższej niż kwota miesięcznego wynagrodzenia Pracownika liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

§ 12

1. Wnioskodawcą w sprawie przyznania nagrody podległym pracownikom jest przełożony komórki organizacyjnej, a w przypadku stanowisk kierowniczych i samodzielnych – Dyrektor SP ZZOZ.
2. Wnioski przełożonych komórek organizacyjnych dotyczące przyznania nagrody zatwierdza Dyrektor SP ZZOZ.
3. Dyrektor może przyznać nagrodę bez wniosku przełożonego komórki organizacyjnej, w której zatrudniony jest nagradzany pracownik. W przypadku takim Dyrektor SP ZZOZ zasięga opinii przełożonego danej komórki organizacyjnej.

§ 13

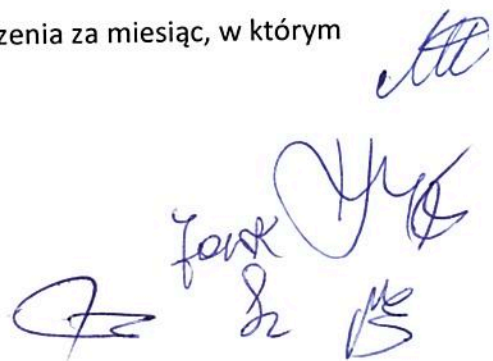
Podstawą wypłaty nagrody pracownikowi jest decyzja Dyrektora SP ZZOZ.

§ 14

Dyrektor SP ZZOZ lub przełożony komórki organizacyjnej informuje Pracownika o przyznaniu nagrody i jej wysokości.

§ 15

Wypłata nagrody następuje w terminie wypłaty wynagrodzenia za miesiąc, w którym nagroda została przyznana.



§ 16

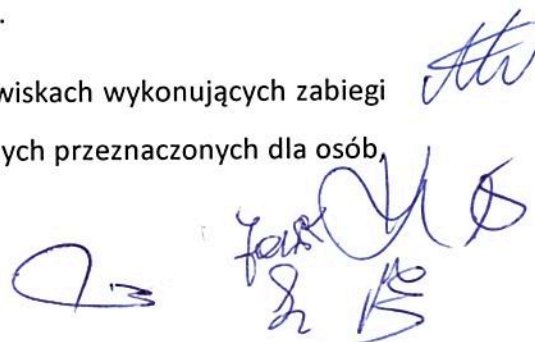
1. Pracownikowi działalności podstawowej posiadającemu stopień naukowy doktora, doktora habilitowanego lub tytuł naukowy profesora przysługuje miesięczny dodatek w wysokości:

Stopień / tytuł naukowy	Procent przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku ogłaszanego w Monitorze Polskim przez Prezesa GUS za ostatni kwartał roku poprzedniego
Profesor	20 %
Doktor habilitowany	15 %
Doktor	10%

2. Pracownikowi posiadającemu jednocześnie określony stopień i tytuł naukowy przysługuje tylko jeden dodatek w wyższej wysokości.
3. Dodatek przysługuje począwszy od miesiąca, w którym nastąpiło udokumentowanie uprawnień, nie wcześniej jednak niż od dnia uzyskania uprawnień.

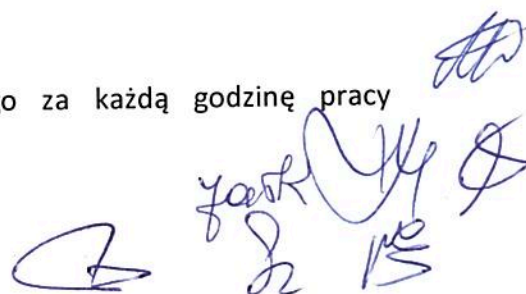
§ 17

1. Za każdą godzinę pracy wykonywaną w porze nocnej pracownikowi przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2 pkt 1) i ust. 9 pkt 1) dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 20 % godzinowej stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów. Dodatkowe wynagrodzenie nie może być niższe od wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151⁸ Kodeksu Pracy.
2. Pracownikom wykonującym zawód medyczny, zatrudnionym w systemie pracy zmianowej w zakładzie przeznaczonym dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych świadczeń zdrowotnych, przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 65 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze nocnej,
 - 2) 45 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze dziennej w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.
3. Pracownikom wykonującym zawód medyczny na stanowiskach wykonujących zabiegi fizjoterapeutyczne, zatrudnionych w oddziałach szpitalnych przeznaczonych dla osób,



których stan zdrowia wymaga całodobowych świadczeń zdrowotnych przysługuje dodatek w wysokości 100,00 zł brutto, za każdy dzień pracy w dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

4. Dodatek, o którym mowa w ust. 3, będzie podlegał corocznej waloryzacji o wskaźnik obliczony poprzez podzielenie:
 - 1) kwoty przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej za rok poprzedzający rok, w którym dokonywana jest waloryzacja opublikowanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”
przez:
 - 2) kwotę przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej za rok poprzedzający rok, o którym mowa w pkt 1) powyżej, opublikowanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”.
5. Kwota dodatku, o którym mowa w ust. 3, po waloryzacji będzie zaokrąglana do pełnego złotego w górę.
6. W wyniku dokonanej waloryzacji, kwota dodatku, o którym mowa w ust. 3, nie może ulec obniżeniu.
7. Zwaloryzowana wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 3, będzie obowiązywała od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym Prezes Głównego Urzędu Statystycznego opublikuje kwotę przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej za rok poprzedzający rok dokonania waloryzacji. Pierwsza waloryzacja nastąpi w 2024 r.
8. Wysokość zwaloryzowanego dodatku, o którym mowa w ust. 3, będzie ogłaszana corocznie przez Dyrektora SP ZOZ i podawana do wiadomości Pracowników.
9. Pracownikom działalności podstawowej wykonującym zawód niemedyczny, zatrudnionym w systemie pracy zmianowej w zakładzie przeznaczonym dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych świadczeń zdrowotnych, przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 40 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze nocnej,



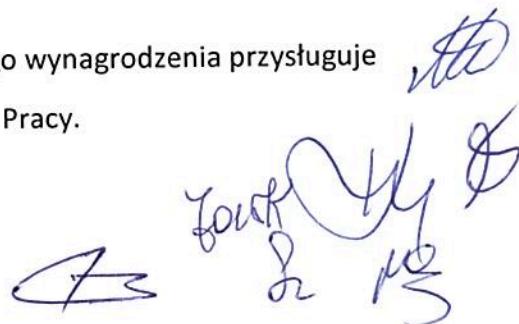
- 2) 35 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze dziennej w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.
10. W przypadku zbiegu prawa do dwóch dodatków, o których mowa w ust. 1-2 i ust. 9, z tego samego tytułu za ten sam czas pracy, wypłaca się jeden dodatek, ten którego wysokość jest wyższa.
11. Przepis § 6 ust. 3 stosuje się odpowiednio.

§ 18

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości wynoszącej po pięciu latach pracy 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1 % za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 latach pracy, z zastrzeżeniem wynikającym z ust. 2.
2. Pracownikowi po 25 latach pracy przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości wynoszącej 25 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie okresy pracy wypracowane w zakładzie, o którym mowa w § 1 oraz u pracodawców będących jego prawnymi poprzednikami.
4. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek za wysługę lat jest wypłacany miesięcznie w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 19

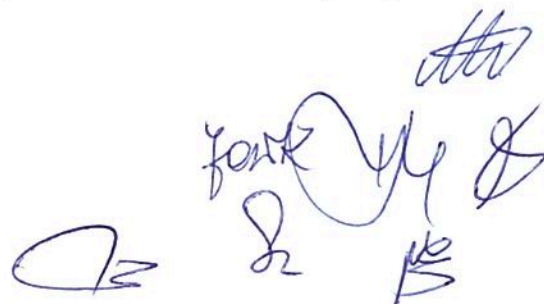
1. Za pracę w godzinach nadliczbowych - oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 Kodeksu Pracy.



2. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków, określonych w ust. 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik nie został określony 60 % wynagrodzenia.
3. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje, jeżeli pracownikowi za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych udzielono czasu wolnego od pracy zgodnie z art. 151² kodeksu pracy.

§ 20

1. Do wynagrodzenia za pracę w ramach pełnienia dyżuru medycznego stosuje się odpowiednio przepisy art. 151¹ § 1-3 Kodeksu pracy.
2. Zasad wynagradzania, o których mowa w przepisach art. 151¹ § 1-3 Kodeksu pracy, nie stosuje się do lekarzy stażystów, których zasady wynagradzania określają odrębne przepisy.
3. Do wynagradzania za pracę w wymiarze przekraczającym przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym stosuje się odpowiednio art. 151¹ § 1-3 Kodeksu pracy.
4. Za każdą godzinę pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych przysługuje wynagrodzenie w wysokości 50 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego.
5. W przypadku wezwania do zakładu zastosowanie mają przepisy dotyczące dyżuru medycznego.
6. Ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy personel medyczny zatrudniony w Bloku Operacyjnym, nie posiadający wyższego wykształcenia (pielęgniarki) zobowiązany jest do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy (dyżur).
7. Za każdą godzinę gotowości pracownikowi, o którym mowa w ust. 6, przysługuje wynagrodzenie zgodnie z ust 4.
8. W przypadku wezwania do zakładu pracownika o którym mowa w ust. 6 stosuje się odpowiednio art. 151¹ § 1-3 Kodeksu pracy.

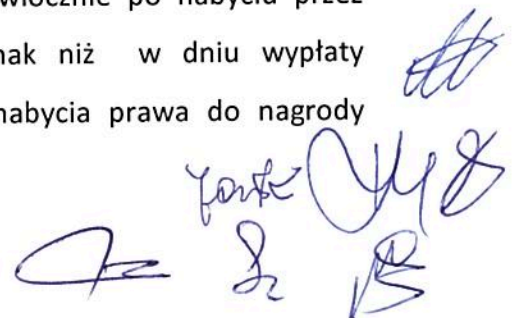


§ 21

1. Pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany na czas określony dodatek specjalny. Wysokość dodatku jest ustalana w zależności od stopnia trudności i złożoności powierzonych zadań.
2. Dyrektor w każdej chwili może odwołać powierzenie dodatkowych zadań.
3. Dodatek przysługuje pracownikowi za dni pracy, za które otrzymuje on wynagrodzenie.

§ 22

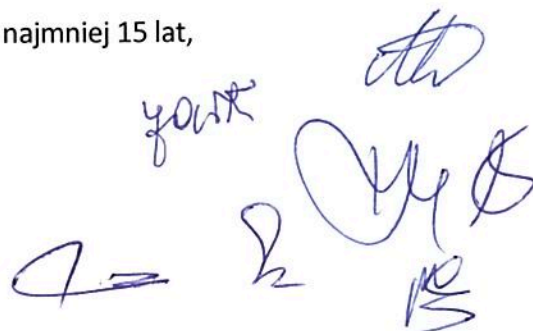
1. Za długoletnią pracę pracownikowi przysługują nagrody jubileuszowe, w wysokości:
 - 1) 75 % miesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy,
 - 2) 100 % miesięcznego wynagrodzenia – po 25 latach pracy,
 - 3) 150 % miesięcznego wynagrodzenia - po 30 latach pracy,
 - 4) 200 % miesięcznego wynagrodzenia – po 35 latach pracy,
 - 5) 300 % miesięcznego wynagrodzenia – po 40 latach pracy
2. Do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie okresy pracy wypracowane w zakładzie, o którym mowa w § 1 oraz u pracodawców będących jego prawnymi poprzednikami.
3. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów w zakładzie o którym mowa w § 1.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
5. Pracownik jest obowiązany 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, nie później jednak niż w dniu wypłaty wynagrodzenia, następującym bezpośrednio po dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej



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. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.
8. Jeżeli w wyniku wejścia w życie Regulaminu wynagradzania lub udokumentowania dodatkowych okresów zatrudnienia w SP ZZOZ w Przasnyszu trwającego po dniu 31.12.2023 r. pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, wypłaca się mu tylko jedną nagrodę wyższego stopnia.
9. Jeśli z przyczyn, o których mowa w ust. 8 Pracownik ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia. Nagrodę niższego stopnia wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższego stopnia – różnicę między kwotą nagrody wyższego stopnia a kwotą nagrody niższego stopnia.
10. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
11. Nagrodę jubileuszową danego stopnia można nabyć tylko jeden raz.

§ 23

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, którego stosunek ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
 - 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeśli był zatrudniony krócej niż 15 lat,
 - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeśli był zatrudniony co najmniej 15 lat,

The block contains several handwritten signatures and initials in blue ink. There is a signature that looks like 'york' or 'yorki' written vertically. To its right is a large, stylized signature. Below these are several other initials and marks, including what looks like 'h' and 'B'.

- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy oraz niezależnie od okresu zatrudnienia pracownika przechodzącego na rentę z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej
2. Odprawę pieniężną oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za 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 nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 24

Za czas niezdolności pracownika do pracy przysługują świadczenia zgodne z Kodeksem Pracy i ogólnie obowiązującymi przepisami prawa.

§ 25

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 w wysokości:
 - 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia przy zatrudnieniu krótszym niż 10 lat,
 - 2) 3 miesięcznego wynagrodzenia przy zatrudnieniu co najmniej 10 lat,
 - 3) 6 miesięcznego wynagrodzenia przy zatrudnieniu co najmniej 15 lat.

Przy czym okresy zatrudnienia, od których zależy wysokość tej odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów zatrudnienia uprawniających do dodatku za wysługę lat.

2. W zakresie nie uregulowanym w ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio art. 93 Kodeksu Pracy.

§ 26

Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową na zasadach przewidzianych w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.

§ 27

Pracownikom może być przyznany ryczałt za używanie samochodu prywatnego do celów służbowych – na podstawie obowiązujących przepisów.

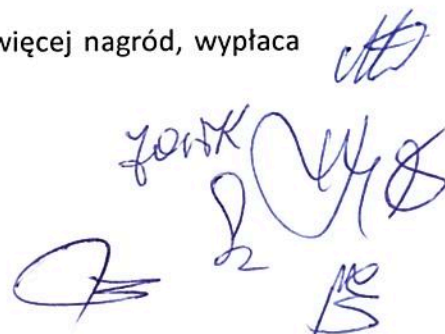
§ 28

W sprawach nie uregulowanych w regulaminie mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych.

III. Przepisy przejściowe

§ 29

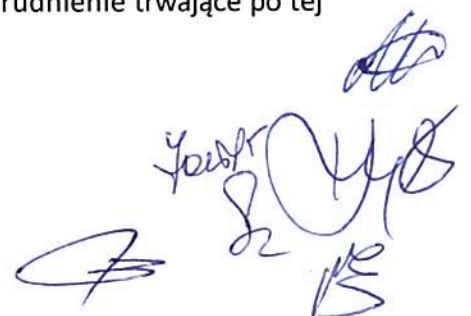
1. Nagrodę jubileuszową dla pracowników pozostających w zatrudnieniu w dniu 31.07.2023r., w okresie do 31.12.2023 r. wypłaca się na dotychczasowych warunkach wynikających z wypowiedzianego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zgodnie z brzmieniem obowiązującym w dniu jego wypowiedzenia.
2. W przypadku udokumentowania prawa do nagrody jubileuszowej po dniu 31.12.2023 r. jeśli prawo do nagrody jubileuszowej zostało nabyte przed tym dniem, ust. 1 stosuje się odpowiednio.
3. Pracownikom pozostającym w zatrudnieniu w dniu 31.07.2023 r. okresy pracy i równorzędne, które upłynęły lub upłyną do dnia 31.12.2023 r., a które stanowiły lub mogły stanowić podstawę nabycia nagrody jubileuszowej na podstawie wypowiedzianego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy uwzględnia się w ustalaniu prawa do nagrody jubileuszowej, do której prawo ustala się na podstawie niniejszego Regulaminu wynagradzania.
4. Jeżeli w wyniku wejścia w życie Regulaminu wynagradzania lub udokumentowania dodatkowych okresów zatrudnienia lub równorzędnych sprzed dnia 31.12.2023 r. pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, wypłaca się mu tylko jedną nagrodę wyższego stopnia.



5. Jeśli z przyczyn, o których mowa w ust. 4 Pracownik ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia. Nagrodę niższego stopnia wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej wyższego stopnia wypłaca się kwotę stanowiącą różnicę między kwotą nagrody wyższego stopnia a kwotą nagrody niższego stopnia.
6. Po dniu 31.12.2023r. do zatrudnienia stanowiącego podstawę nabycia prawa do nagrody jubileuszowej lub mającego wpływ na jej wysokość dolicza się tylko zatrudnienie trwające po tej dacie w SP ZZOZ w Przasnyszu.
7. Pracownik, który podjął zatrudnienie po dniu wejścia w życie Regulaminu Wynagradzania nabywa prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w § 22.
8. Nagrodę jubileuszową danego stopnia można nabyć tylko jeden raz niezależnie od rodzaju okresów podlegających zaliczeniu.

§ 30

1. Po dniu wejścia w życie Regulaminu wynagradzania dodatek za wysługę lat przysługuje wszystkim pracownikom do wysokości określonej w § 18 i według zasad z niego wynikających.
2. Pracownikom pozostającym w zatrudnieniu na dzień 31.07.2023 r. okresy pracy i równorzędne, które upłynęły do dnia wejścia w życie Regulaminu wynagradzania i stanowiły lub mogły stanowić podstawę naliczenia dodatku za wysługę lat na podstawie wypowiedzianego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy uwzględnia się przy ustalaniu wysokości dodatku za wysługę lat przyznawanego na podstawie postanowień niniejszego Regulaminu wynagradzania.
3. Wysokość dodatku za wysługę lat po zaliczeniu okresów, o których mowa w ust. 2 nie może przekroczyć 25 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego Pracownika.
4. Po dniu wejścia w życie Regulaminu wynagradzania do zatrudnienia stanowiącego podstawę naliczenia dodatku stażowego dolicza się tylko zatrudnienie trwające po tej dacie w SP ZZOZ w Przasnyszu.



5. Pracownik, który podjął zatrudnienie po dniu wejścia w życie Regulaminu wynagradzania nabywa dodatek stażowy na zasadach określonych w § 18.

III. Wejście w życie regulaminu.

§ 31

1. Niniejszy regulamin wprowadza się na czas nieokreślony, po uzgodnieniu jego treści z organizacjami związkowymi działającymi na terenie SP ZZOZ w Przasnyszu.
2. Regulamin wchodzi w życie w dniu 01.08.2023 r. nie wcześniej jednak niż po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników.
3. Regulamin może być zmieniony lub uzupełniony w takim samym trybie, w jakim został ustanowiony lub przez wprowadzenie nowego regulaminu.
4. W sprawach, które wynikają ze stosunku pracy a nie zostały uregulowane niniejszym regulaminem, mają zastosowanie przepisy prawa pracy, inne bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa, w tym odpowiednie przepisy ustawy o działalności leczniczej.

Podpisy:

OM NSZZ „Solidarność” Powiatowe Stowarzyszenie
Mazowsze Nr 3311
Samodzielny Publiczny Zespół Zakładów
Opieki Zdrowotnej w Przasnyszu
ul. Sadowa 9, 06-300 Przasnysz
NIP 7611556658, REGON 14068102
12.07.2023

Janowska Krystyna
Przewodnicząca

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa
Krajowego Związku Zawodowego Pracowników
Medycznych Laboratoriów Diagnostycznych
przy SP Zespole Zakładów Opieki Zdrowotnej
w Przasnyszu ul. Sadowa 9

przy SPZZOZ w Przasnyszu
Przewodnicząca

Magdalena Rudzińska - Borkowska

12.07.2023
Przewodnicząca

ODDZIAŁ TERENOWY
OGÓLNOPOLSKIEGO ZWIĄZKU
ZAWODOWEGO LEKARZY PRZY SPZZOZ
w Przasnyszu

ul. Sadowa 9, 06-300 Przasnysz
NIP 7611561010, Reg. 369069891

12.07.2023
ZWIĄZEK ZAWODOWY
PIELĘGNIAREK ANESTEZJOLOGICZNYCH

przy S.P.Z.O.Z.
w Przasnyszu, ul. Sadowa 9

tel. 0-29 753 4328

12.07.2023

Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników Fizjoterapii
Oddział Terenowy przy Samodzielnym Publicznym Zespole
Zakładów Opieki Zdrowotnej w Przasnyszu
ul. Sadowa 9, 06-300 Przasnysz
tel. 297534247
NIP 7611563345, Regon 383848928

PRZEWODNICZĄCY OZZPF OT
przy Samodzielnym Publicznym Zespole
Zakładów Opieki Zdrowotnej w Przasnyszu
Michał Szafarewicz
12.VII.2023

DYREKTOR
SP ZZOZ w Przasnyszu
mgr Zbigniew Makowski