

Regulamin Wynagradzania
Powiatowego Centrum Medycznego w Wołowie sp. z o. o.
w restrukturyzacji
z siedzibą w Wołowie

Zatwierdził:

Wołów, 24.05.2024 r.

Regulamin wynagradzania, tekst jednolity z dnia 24.05.2024 r.

SPIS TREŚCI:

- I. Postanowienia wstępne**
- II. Wynagrodzenia Pracowników**
- III. Obowiązkowe składniki wynagrodzenia**
- IV. Obowiązkowe świadczenia związane z pracą**
- V. Świadczenia związane z pracą**
- VI. Postanowienia końcowe**

I. Postanowienia wstępne

§ 1.

1. Niniejszy Regulamin Wynagradzania został sporządzony w oparciu o przepisy:

- a) Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.);
- b) Ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 991 z późn. zm.);
- c) Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 854 z późn. zm.);
- d) Ustawy z dnia 15 września 2022 r. o diagnostyce laboratoryjnej (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 2125 z późn. zm.);
- e) Ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1516 z późn. zm.);
- f) Ustawy z dnia 2 grudnia 2009 r. o izbach lekarskich (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1342 z późn. zm.);
- g) Ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 2702 z późn. zm.);
- h) Ustawy z dnia 19 kwietnia 1991 r. o izbach aptekarskich (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1850 z późn. zm.);
- i) Ustawy z dnia 6 września 2001 r. Prawo farmaceutyczne (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 2301 z późn. zm.);
- j) Regulaminu Pracy Powiatowego Centrum Medycznego w Wołowie Spółka z o. o. w restrukturyzacji;

oraz aktów wykonawczych wydanych na ich podstawie oraz przepisów powszechnie obowiązującego prawa mających zastosowanie przy obliczaniu wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń pieniężnych związanych z pracą.

§ 2.

1. Regulamin Wynagradzania ustala warunki wynagrodzenia za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Powiatowym centrum medycznym w Wołowie Spółka z o. o. w restrukturyzacji.
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. Kwalifikacje wymagane od Pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy określone są w rozporządzeniu ministra zdrowia w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami wydanym na podstawie art. 50 ust. 5 Ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 991 ze zm.).
4. Postanowienia niniejszego Regulaminu stosuje się z uwzględnieniem postanowień obowiązujących porozumień i zarządzeń wewnętrznych na czas określony treścią porozumienia / zarządzenia.

§ 3.

Ilekróć w Regulaminie Wynagradzania jest mowa o

Regulaminie	należy przez to rozumieć Regulamin wynagradzania
Pracodawcy albo PCM	należy przez to rozumieć Powiatowe Centrum Medyczne w

albo PCM w Wołowie	Wołowie Spółka z o. o. w restrukturyzacji - jednostka organizacyjna, która zatrudnia pracowników
Zakładzie pracy	należy przez to rozumieć miejsce, w którym pracownik świadczy pracę
Pracownika	należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w Powiatowym Centrum Medycznym w Wołowie Spółka z o. o. w restrukturyzacji, bez względu na rodzaj umowy i wymiar czasu pracy
Przepisów prawa pracy, Kodeksie pracy	należy przez to rozumieć Ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.)
Najniższym wynagrodzeniu	należy przez to rozumieć najniższe wynagrodzenie przysługujące pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, określone w drodze Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r. (Dz. U. z 2023 r. poz. 1893 z późn. zm.)
Indywidualnym wynagrodzeniu	należy przez to rozumieć wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia o stałym charakterze, do których pracownik ma prawo na podstawie umowy o pracę
Wynagrodzeniu wynikającym z osobistego zaszeregowania (wynagrodzeniu zasadniczym)	należy przez to rozumieć wynagrodzenie wynikające indywidualnie przyznanej danemu Pracownikowi w umowie o pracę stawki wynagrodzenia zasadniczego
Komórce i jednostce organizacyjnej	należy przez to rozumieć komórki i jednostki organizacyjne wchodzące w skład Powiatowego Centrum Medycznego w Wołowie Spółka z o. o. w restrukturyzacji
Dyżurze medycznym	należy przez to rozumieć wykonywane poza normalnymi godzinami pracy czynności zawodowe przez osoby, o których mowa w art. 95 ust. 1 Ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 991 z późn. zm.)
Kierownika	należy przez to rozumieć osobę, która jest zatrudniona na stanowisku kierownika komórki organizacyjnej / jednostki organizacyjnej lub której powierzono wykonywanie takiej funkcji, a także Ordynatora lub Lekarza kierującego oddziałem

§ 4.

1. Postanowienia niniejszego Regulaminu wynagradzania obowiązują wszystkich pracowników zatrudnionych w Powiatowym Centrum Medycznym w Wołowie Spółka z o. o. w restrukturyzacji bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowiska, wymiar czasu pracy oraz bez względu na okres, na jaki zawarto umowę o pracę, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3.
2. Regulaminem nie są objęci pracownicy młodociani, zatrudnieni w celu nauki zawodu lub w celu przyuczenia do wykonywania określonej pracy.

3. Uprawnienia płacowe młodocianych określają powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy. Uprawnienia pracowników wyłączonych, o których mowa w ust. 4 wynikają z umów o pracę.
4. Regulamin nie określa zasad wynagradzania:
 - a) Prezesa Zarządu Spółki;
 - b) Głównego księgowego.
 - c) Lekarzy rezydentów, lekarzy stażystów, i kierowników specjalizacji.

§ 5.

1. Regulamin Wynagradzania podaje do wiadomości każdego przyjmowanego do pracy Pracownika osoba prowadząca sprawy kadrowe / personalne. Zapoznanie się z treścią Regulaminu Pracownik potwierdza na piśmie.
2. Regulamin jest udostępniany każdorazowo na życzenie pracownika.
3. Regulamin znajduje się do wglądu w Dziale Spraw Pracowniczych oraz Sekretariacie.
4. W sprawach związanych ze stosunkiem pracy, nie uregulowanych szczegółowo w niniejszym Regulaminie, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy oraz innych aktów wykonawczych z zakresu prawa pracy, a także przepisy ustawy o działalności leczniczej i inne wewnątrzzakładowe przepisy prawa pracy.
5. W sprawach nienormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksy cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

§ 6.

Wszelkich informacji wychodzących na zewnątrz Powiatowego Centrum Medycznego w Wołowie Spółka z o. o. w restrukturyzacji, a dotyczących jego funkcjonowania udziela wyłącznie Prezes Zarządu Spółki lub inne upoważnione przez niego osoby.

II. Wynagrodzenia Pracowników

§ 7.

1. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego w trybie odrębnych przepisów.
2. Indywidualne stawki wynagrodzenia zasadniczego przysługującemu danemu Pracownikowi są ustalane w umowie o pracę w granicach określonych w niniejszym Regulaminie wynagradzania oraz z poszanowaniem zasady równości praw z tytułu wykonywania takich samych obowiązków.
3. Termin, miejsce i czas wypłaty wynagrodzenia określa Regulamin pracy Powiatowego Centrum Medycznego w Wołowie Spółka z o. o. w restrukturyzacji.

§ 8.

1. Do Pracowników, w zależności od rodzaju wykonywanej pracy, stosuje się następujące formy wynagrodzenia:
 - a) czasową;
 - b) ryczałtową.

2. Decyzję o zastosowaniu wobec określonych grup Pracowników odpowiednich form wynagrodzenia podejmuje pracodawca.

§ 9.

1. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach zarządzających otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone ustaloną w umowie o pracę miesięczną stawkę osobistego zaszeregowania.
2. Podstawą zaszeregowania pozostałych Pracowników jest:
 - a) tabela zaszeregowania, stanowiąca załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu wynagradzania;
 - b) tabela minimalnych kwalifikacji, stanowiąca załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu wynagradzania;
3. Stawka miesięcznego osobistego zaszeregowania indywidualnie dla Pracownika może ulec zmianie w przypadku m.in. zmiany stanowiska pracy, istotnej zmiany zakresu pracy na zajmowanym stanowisku, zmiany miesięcznych stawek osobistego zaszeregowania w tabeli płac, istotnego podniesienia kwalifikacji Pracownika.
4. Przeszeregowanie Pracownika może nastąpić na wniosek bezpośredniego przełożonego.
5. Przeliczenie, przysługującej Pracownikowi, miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego na stawkę godzinową następuje w drodze podzielenia miesięcznej stawki przez nominalną liczbę godzin pracy w danym miesiącu, obowiązującej Pracownika zatrudnionego na określonym stanowisku pracy.
6. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
7. Zasady wynagradzania zatrudnionych lekarzy stażystów, rezydentów oraz kierowników specjalizacji określają odrębne przepisy.
8. Pracodawca jest zobowiązany również do przestrzegania:
 - a) Ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 2139 ze zm.), w tym zawierania stosownych porozumień z organizacjami związkowymi;
 - b) Ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2207 ze zm.)

§ 10.

Podstawa wymiaru świadczeń pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa z ubezpieczenia społecznego

1. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy w skutek choroby oraz zasiłki chorobowe, opiekuńcze, macierzyńskie i świadczenia rehabilitacyjne wypłacane SA zgodnie z obowiązującymi przepisami.
2. Przy obliczaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy w skutek choroby, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego oraz świadczenia rehabilitacyjnego uwzględnia się składniki wynagrodzenia, które są pomniejszane proporcjonalnie do okresu pobierania tych świadczeń.
3. Do podstawy wymiaru, o którym mowa w ust. 2 niniejszego paragrafu, nie ujmuje się nagród, o których mowa w par. 29 niniejszego Regulaminu.

4. Składniki wynagrodzenia, do których Pracownik na prawo w okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy w skutek choroby, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego wynagrodzenia lub zasiłku, nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne.
5. Przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego uwzględnia się składniki, które są pomniejszane proporcjonalnie za okres pobierania tego zasiłku oraz dodatek za wysługę lat.

III. Obowiązkowe składniki wynagrodzenia

§ 15.

Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy bądź nie zawinionego przez Pracownika przestoju

1. Wynagrodzenie przysługuje za wykonaną pracę.
2. Za czas niewykonania pracy Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
3. Pracodawca wypłaca wynagrodzenie z dołu w terminie do 5-go każdego miesiąca.
4. Wynagrodzenie za pracę w systemie zmianowym wypłaca się jeden raz w miesiącu, z dołu, do 10-go dnia każdego miesiąca.

§ 16.

Wynagrodzenie w godzinach nadliczbowych

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia, Pracownikowi przysługuje dodatek określony w art. 151¹ Kodeksu pracy, tj.:
 - 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 w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
 - b) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1 a).
2. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek Pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.
3. W kwestiach nieuregulowanych mają zastosowanie przepisy prawa pracy.

§ 17.

Wynagrodzenie za pracę w porze nocnej

1. Pracownikom działalności podstawowej zatrudnionym w systemie pracy zmianowej, przysługuje dodatek w wysokości 65% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze nocnej.
2. Pozostałym Pracownikom, wykonującym prace w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego.

3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się, dzieląc stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającą z osobistego zaszeregowania Pracownika przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 18.

Wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta

1. Za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze dziennej w niedziele i święta Pracownikom działalności podstawowej, zatrudnionym w systemie pracy zmianowej, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 45% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 przysługuje wszystkim Pracownikom wskazanym w ust. 1, za wyjątkiem pracowników pełniących dyżur medyczny.
3. Pracownikom innym niż opisanym w ust. 1, wykonującym pracę w niedziele i święta 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 niedzieli;
 - b) w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego.
4. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w ust. 3 a) dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, Pracownikowi przysługuje dzień wolny 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) Kodeksu pracy, za każdą godzinę pracy niedzielę, tj. 100% wynagrodzenia.
5. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w ust. 3 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) Kodeksu pracy, za każdą godzinę pracy w święto.
6. Pracownik pracujący w niedziele powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy.

§ 19.

Wynagrodzenie za dyżur medyczny

Za czas dyżuru medycznego oraz gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych, przysługuje wynagrodzenie zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 991 ze zm.).

§ 20.

Wynagrodzenie za pozostawanie w gotowości oraz dyżur zakładowy

1. Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania 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).
2. 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.
3. Za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – 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.
- Przepisu ust. 2 zdanie drugie oraz ust. 3 nie stosuje się do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

IV. Obowiązkowe świadczenia związane z pracą

§ 24.

Wynagrodzenie na czas podróży służbowej

- Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadania 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 odrębnych przepisach prawa.
- Do wyliczenia wysokości należności z tytułu podróży służbowych stosuje się przepisy Rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 30 czerwca 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1481 ze zm.).

§ 25.

Odprawa emerytalna i rentowa

- Pracownikowi, przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia
- Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
- Pracownik, który otrzymał odprawę rentową lub emerytalną nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 26.

Odprawa pośmiertna

- 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.
- Wysokość oraz warunki przyznania odprawy pośmiertnej określa art. 93 Kodeksu pracy.

V. Świadczenia związane z pracą

§ 29.

Nagrody

- Prezes Zarządu Spółki może przyznać Pracownikowi nagrodę pieniężną, w szczególności za wzorowe wypełnianie obowiązków, przejawianie inicjatywy, podnoszenie efektywności i jakości prac.
- Prezes Zarządu Spółki może przyznać Pracownikowi nagrodę pieniężną okolicznościową.
- Nagrody, o którym mowa w ust. 1 i 2 przyznawane są z inicjatywy Prezesa Zarządu Spółki lub na wniosek kierownika komórki lub jednostki organizacyjnej.

4. Nagrody mają charakter uznaniowy i nie stanowią podstawy wymiaru świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz nie mogą stanowić podstawy roszczeń pracowniczych.

§ 30.

Dodatek funkcyjny

1. Prezes Zarządu Spółki przyznaje Pracownikowi stały dodatek funkcyjny, w związku z pełnieniem przez niego określonej funkcji.
2. Wysokość dodatku określa Prezes Zarządu Spółki, kierując się rodzajem wykonywanej pracy, liczbą podwładnych, których pracą kieruje oraz stopniem trudności i złożoności powierzonych prac.
3. Wykaz stanowisk, którym przysługuje dodatek funkcyjny określa załącznik nr 4 do niniejszego Regulaminu.
4. Z powodu rażącego zaniedbania obowiązków wynikających z pełnionej funkcji Pracownik może zostać pozbawiony dodatku funkcyjnego w całości lub części, w trybie wypowiedzenia zmieniającego.
5. Dodatek funkcyjny jest pomniejszany proporcjonalnie za okres pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, zasiłku chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego lub świadczenia rehabilitacyjnego.

§ 31.

Dodatek stażowy

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę zwany „dodatkiem stażowym”.
2. Dodatek za wysługę lat przysługuje w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Do okresów pracy uprawnionych do dodatku za wysługę lat zalicza się udokumentowane okresy poprzedniego zatrudnienia.
4. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat zalicza się także inne okresy na podstawie odrębnych przepisów.
5. Dodatek stażowy jest wypłacany w terminie wynagrodzenia:
 - a) 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;
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
6. Dodatek stażowy przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które Pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek.
7. W przypadku, gdy praca w zakładzie, o którym mowa w par. 2 ust. 1, stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

§ 32.

Dodatek specjalny

1. Prezes Zarządu Spółki może w drodze Zarządzenia / Porozumienia wprowadzić dodatki specjalne za wykonywanie przez Pracownika czynności dodatkowych / okresowego zwiększenia obowiązków / powierzenia dodatkowych zadań itp.
2. Szczegółowe zasady przyznawania oraz wypłaty dodatków specjalnych, o których mowa w ust. 1 określone zostaną w oddzielnym zarządzeniu / Porozumieniu.
3. Maksymalna stawka dodatku specjalnego nie może przekroczyć 40% wynagrodzenia zasadniczego.

VI. Postanowienia końcowe

§ 33.

1. Regulamin może być przez pracodawcę zmieniony lub uzupełniony w trybie przewidzianym przez przepisy prawa pracy dla jego wydania.
2. W sprawach nie uregulowanych niniejszym Regulaminem mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy szczególne z nim związane oraz wewnętrzne regulacje w zakładzie pracy.
3. Jeżeli w trakcie obowiązywania niniejszego Regulaminu nastąpi zmiana przepisów ogólnie obowiązujących, do czasu dostosowania Regulaminu do nowych rozwiązań, obowiązują znowelizowane przepisy.
4. W okresie od 01.01.2013 r. do 31.12.2024 r. w Powiatowym Centrum Medycznym w Wołowie Spółka z o. o. w restrukturyzacji nie będzie tworzony i nie będzie dokonywany odpis na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych.
5. Dalsze postanowienia dotyczące Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych zawierane są co roku i wymagają uzgodnienia z przedstawicielami Związków Zawodowych.

§ 34.

1. Niniejszy Regulamin został uzgodniony na podstawie art. 77(2) § 4 i 6 Kodeksu pracy z organizacjami związkowymi działającymi w Powiatowym Centrum Medycznym w Wołowie Spółka z o. o. w restrukturyzacji i wprowadza się go na czas nieokreślony.
2. Regulamin wchodzi w życie z dniem 10.06.2024 r. na mocy Uchwały Zarządu Powiatowego Centrum Medycznego w Wołowie Spółka z o. o. w restrukturyzacji z dnia 24.05.2024 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania tj. po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób ogólnie przyjęty, tj. zamieszczeniu go na stronie internetowej PCM w Wołowie.
3. Kierownicy komórek organizacyjnych zobowiązani są niezwłocznie zapoznać podległych Pracowników z postanowieniami niniejszego Regulaminu, na potwierdzenie czego zobowiązani są przyjmując od Pracownika stosowne oświadczenie na piśmie.
4. Z dniem wejścia w życie niniejszego regulaminu traci moc Regulamin Wynagradzania z dnia 14.01.2013 r. wraz z późniejszymi zmianami.

VII. Spis załączników

- 1) Załącznik nr 1 – Tabela zaszeregowania stanowisk pracy.
- 2) Załącznik nr 2 – Tabela minimalnych kwalifikacji.
- 3) Załącznik nr 3 - Wykaz stanowisk , którym przysługuje dodatek funkcyjny.

Tabela zaszeregowania stanowisk pracy

lp.	Nazwa stanowiska	Kategoria zaszeregowania
Pracownicy działalności podstawowej		
1	Dyrektor ds. medycznych	IX
2	ordynator/ kierownik oddziału szpitalnego	VIII
3	z-ca ordynatora/kierownika oddziału szpitalnego kierownik komórki organizacyjnej / kierownik pracowni immunologii transfuzjologicznej oraz Banku Krwi	VII
4	z-ca kierownika komórki organizacyjnej starszy asystent	VII
5	asystent	VI
6	młodszy asystent psycholog logopeda kapelan szpitalny pielęgniarka oddziałowa, położna oddziałowa/koordynująca kierownik zespołu techników medycznych	VI
7	z-ca pielęgniarki, położnej oddziałowej/koordynującej specjalista pielęgniarka, położna specjalista medyczny	V
8	starsza pielęgniarka, położna, higienistka szkolna starszy technik medyczny, starszy masażysta starszy ratownik medyczny pielęgniarka, położna epidemiologiczna	V
9	pielęgniarka, położna, higienistka szkolna technik medyczny, masażysta ratownik medyczny	IV
10	starsza: sekretarka medyczna, rejestratorka medyczna, statystyk medyczny	III
11	sekretarka medyczna rejestratorka medyczna sanitariusz szpitalny opiekun medyczny statystyk medyczny	II
12	salowa, opiekunka	I
Pracownicy administracyjni, techniczni i ekonomiczni		
1	Dyrektor ds. finansowych	IX
2	radca prawny	VIII

3	kierownik komórki organizacyjnej	VII
4	specjalista z-ca kierownika komórki organizacyjnej	VI
5	starszy inspektor	V
6	inspektor	IV
Pracownicy gospodarczy i obsługi		
1	Konserwator; Kierowca transportu sanitarnego	III
2	sprzątaczką	II
3	robotnik gospodarczy	I

Tabela minimalnych Kwalifikacji

Lp	Nazwa stanowiska	Wymagane minimalne kwalifikacje	Staż pracy
		Wykształcenie	
1	2	3	4
Pracownicy działalności podstawowej			
1	Dyrektor ds. medycznych	Lekarz i lekarz ze specjalizacją w dziedzinie medycyny	6
2	ordynator/kierownik oddziału szpitalnego	lekarz specjalista w odpowiedniej dziedzinie medycznej lub wykształcenie wyższe	6
3	z-ca ordynatora/kierownika oddziału szpitalnego	lekarz specjalista w odpowiedniej dziedzinie medycznej	5
4	kierownik komórki org.	wykształcenie wyższe	3
4a	kierownik pracowni immunologii transfuzjologicznej oraz Banku Krwi	Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 16 października 2017 r. w sprawie leczenia krwią i jej składnikami w podmiotach leczniczych wykonujących działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne.	2
5	z-ca kierownika komórki org.	lekarz specjalista w odpowiedniej dziedzinie medycznej	2
		wyższe medyczne w odpowiedniej dziedzinie medycznej i odpowiedni stopień specjalizacji i kwalifikacji dodatkowych	2
		inne wyższe mające zastosowanie przy udzielaniu świadczeń w działalności podstawowej i odpowiedni stopień specjalizacji i kwalifikacji dodatkowych	2
6	starszy asystent	wyższe medyczne i specjalizacja w odpowiedniej dziedzinie medycyny	-
		inne wyższe mające zastosowanie przy udzielaniu świadczeń w działalności podstawowej i odpowiednia specjalizacja	-
7	asystent	wyższe medyczne i specjalizacja I° w odpowiedniej dziedzinie medycyny	-
		inne wyższe mające zastosowanie przy udzielaniu świadczeń w działalności podstawowej i odpowiednia specjalizacja I°	-
8	Kierownik zespołu techników medycznych	wykształcenie wyższe lub wyższe medyczne zastosowanie przy udzielaniu świadczeń w działalności podstawowej	3
		Średnie medyczne zastosowanie przy udzielaniu świadczeń w działalności podstawowej	5
9	młodszy asystent psycholog logopeda	wyższe medyczne	-
		inne wyższe mające zastosowanie przy udzielaniu świadczeń w działalności podstawowej	-
10	kapelan szpitalny	magister teologii lub ukończone wyższe seminarium	-

		duchowne oraz skierowanie biskupa diecezjalnego	
11	pielęgniarka, położna oddziałowa/koordynująca	średnie medyczne i specjalizacja	3
		średnie medyczne i kurs kwalifikacyjny	3
12	z-ca pielęgniarki, położnej oddziałowej/koordynującej	średnie medyczne i specjalizacja	3
		średnie medyczne i kurs kwalifikacyjny	3
13	specjalista pielęgniarka, położna	średnie medyczne i specjalizacja	-
14	starsza pielęgniarka, położna, higienistka szkolna	średnie medyczne	2
15	starsza pielęgniarka, położna środowiskowa, opieki domowej, medycyny pracy	średnie medyczne i kurs kwalifikacyjny	3
16	pielęgniarka epidemiologiczna	średnie medyczne i kurs doskonalący	3
17	starszy technik medyczny, starszy masażysta starszy ratownik medyczny	średnie medyczne	3
18	pielęgniarka, położna środowiskowa, opieki domowej, medycyny pracy	średnie medyczne i kurs kwalifikacyjny	-
19	pielęgniarka, położna higienistka szkolna	średnie medyczne	-
20	technik medyczny, masażysta ratownik medyczny	średnie medyczne	-
21	starsza: sekretarka medyczna, rejestratorka medyczna, statystyk medyczny	średnie	2
22	rejestratorka medyczna, sekretarka medyczna, statystyk medyczny	średnie	-
23	sanitariusz szpitalny	podstawowe oraz kurs kwalifikacyjny	-
24	salowa, pomoc laboratoryjna, pomoc apteczna	podstawowe oraz przeszkolenie w miejscu pracy	-
25	Opiekun medyczny	Zgodne z Załącznikiem Nr 3 Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 30 sierpnia 2009 r. w sprawie świadczeń gwarantowanych z zakresu świadczeń pielęgnacyjnych i opiekuńczych w ramach opieki długoterminowej	-
Pracownicy administracji, techniczni i ekonomiczni			
1	Dyrektor ds. finansowych	wyższe o odpowiednim kierunku	5
2	Obsługa prawna	według odrębnych przepisów	-
3	kierownik komórki org.	wyższe	2
4	z-ca kierownika komórki org.	wyższe	2
		średnie	3
5	specjalista	wyższe	1
		średnie	2

6	starszy inspektor	średnie	3
7	inspektor	średnie	-
Pracownicy gospodarczy i obsługi			
1	konserwator	średnie techniczne lub zasadnicza szkoła zawodowa	-
2	sprzątaczką, pomoc kuchenna	podstawowe	-
3	Kierowca transportu sanitarnego	Średnie lub zasadnicza szkoła zawodowa (prawo jazdy kat. B)	-

Wykaz stanowisk , którym przysługuje dodatek funkcyjny.

Lp	Stanowisko	% od wynagrodzenia zasadniczego
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Pracownicy działalności podstawowej		
1	ordynator/kierownik oddziału szpitalnego	do 50 %
2	z-ca ordynatora/kierownika oddziału szpitalnego kierownik komórki organizacyjnej	do 35 %
3	z-ca kierownika komórki organizacyjnej	do 25 %
4	pielęgniarka, położna oddziałowa/koordynująca	do 25 %
Pracownicy techniczni, ekonomiczni i administracyjni		
1	dyrektor ds. finansowych	do 35 %
2	kierownik komórki organizacyjnej	do 35 %
3	z – ca kierownika komórki organizacyjnej	do 25 %