

**Załącznik Nr 1 do Uchwały Krajowej Rady Diagnostów Laboratoryjnych Nr 221/VI/2025
z dnia 12 maja 2025 roku**

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
W KRAJOWEJ IZBIE DIAGNOSTÓW LABORATORYJNYCH**

§1

Regulamin wynagradzania ustala wynagrodzenia i świadczenia związane z pracą, z uwzględnieniem sytuacji finansowej Krajowej Izby Diagnostów Laboratoryjnych, w tym również w zakresie środków przeznaczonych na wynagrodzenia i świadczenia.

§2

Regulamin wynagradzania obejmuje wszystkich Pracowników zatrudnionych w KIDL na podstawie umowy o pracę.

§3

1. Tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania Pracowników, stanowi Załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania.
2. Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego Pracowników ustala się według mnożników wskazanych w Załączniku nr 1 oraz kwoty bazowej w wysokości 2.600 zł brutto (słownie: dwa tysiące sześćset złotych).
3. Wysokość wynagrodzenia Pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru ustalana jest na zasadach określonych w przepisach odrębnych.
4. Do Pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru nie stosuje się przepisów § 8 i § 9.

§4

1. Kwota bazowa stanowi podstawę do ustalania miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego Pracowników, o którym mowa w § 3 ust. 2, a także innych składników wynagrodzenia, jeżeli przewidują to postanowienia niniejszego Regulamin lub innych wewnętrznych aktów normatywnych.
2. Kwota bazowa może być waloryzowana w oparciu o wzrost przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

§5

Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze. Przysługujące wynagrodzenie oblicza się dzieląc kwotę miesięcznego uposażenia zasadniczego przysługującego za pełny wymiar czasu pracy przez nominalny czas pracy w danym miesiącu.

§6

1. Pracownikom, z tytułu świadczenia pracy na rzecz KIDL, przysługują następujące składniki (elementy) wynagrodzenia:
 - 1) płaca zasadnicza;
 - 2) dodatki za pracę:
 - a) w godzinach nadliczbowych,
 - b) w niedziele, dni ustawowo wolne od pracy i dodatkowe dni wolne od pracy,
 - c) w porze nocnej,
 - 3) premie uznaniowe;
 - 4) dodatek stażowy;
 - 5) jednorazowe odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką;
 - 6) dodatek specjalny, o którym mowa w ust. 6 - 10.
2. Pracownicy mogą otrzymywać również nagrody okolicznościowe w wysokości do 100% wynagrodzenia zasadniczego na wniosek Prezesa KRDL po uzyskaniu pozytywnej opinii Prezydium KRDL.
3. Decyzje w sprawie premii uznaniowych w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego podejmuje samodzielnie Prezes KRDL.
4. Premia uznaniowa nie jest uzależniona od absencji chorobowej pracownika i nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 501, z późn. zm.), dalej: ustawa o świadczeniach.^[1]
5. Nagroda okolicznościowa nie przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS. W związku z tym nagrody nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1

i 2 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy o świadczeniach.

6. Pracownikowi z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych, powierzenia dodatkowych zadań lub z uwagi na charakter pracy może zostać przyznany dodatek specjalny.
7. Dodatek, o którym mowa w ust. 6, przyznaje Prezes KRDL z własnej inicjatywy lub na wniosek Dyrektora Biura po uzyskaniu pozytywnej opinii Prezydium KRDL.
8. Dodatek, o którym mowa w ust. 6, przyznaje się na czas określony i wypłacany jest Pracownikowi co miesiąc wraz z wynagrodzeniem za pracę. Strony mogą zawrzeć w tym zakresie porozumienie zmieniające umowę o pracę.
9. Pracownikom zatrudnionym w KIDL przysługuje prawo do otrzymania dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 6, w wysokości nie przekraczającej 30% ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia brutto.
10. Dodatek specjalny, o którym mowa w ust. 6, przysługuje Pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze. Dodatek ulega zmniejszeniu za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności wskutek choroby, bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§7

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika jest ustalane z uwzględnieniem:
 - 1) kategorii zaszeregowania (grupy wynagrodzenia) obowiązującej na danym stanowisku pracy;
 - 2) dokonywanej indywidualnie oceny przydatności i efektywności pracy, wysokości stawek płac zasadniczych pracowników na porównywalnych stanowiskach, o porównywalnych kwalifikacjach i porównywalnych rezultatach pracy.
2. Wynagrodzenie zasadnicze nowo zatrudnionego Pracownika ustala Prezydium KRDL.
3. Wynagrodzenie zasadnicze przysługuje za wykonywanie wyznaczonego dla stanowiska zakresu zadań. Jeżeli pracownik był gotów do wykonania pracy, ale doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje mu wynagrodzenie zasadnicze.
4. Zmiana wysokości płacy zasadniczej może nastąpić w związku z:
 - 1) zakończeniem umowy na czas określony;
 - 2) zakończeniem okresu próbnego;
 - 3) zmianą stanowiska pracy;

- 4) istotną zmianą treści (zakresu) pracy na zajmowanym stanowisku;
 - 5) zmianą (aktualizacją) stawek płac zasadniczych;
 - 6) istotnym podniesieniem kwalifikacji Pracownika z inicjatywy bądź za akceptacją Pracodawcy lub innymi istotnymi okolicznościami mającymi wpływ na jakość świadczonej pracy;
 - 7) wynikami merytorycznej oceny przełożonych.
5. Do zmian warunków pracy i płacy stosuje się odpowiednie przepisy Kodeksu Pracy.

§8

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych przysługuje dodatek funkcyjny według stawek/mnożników określonych w Załączniku nr 1.
2. Kwotę dodatku funkcyjnego ustala się jako 1/4 kwoty bazowej, o której mowa w § 4.
3. Indywidualną stawkę dodatku funkcyjnego Pracownika na stanowisku kierowniczym ustala Prezes KRDL.
4. Dodatek funkcyjny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
5. Dodatek funkcyjny wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych.

§9

Ustala się następujące zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych, a także w niedziele i święta, dni ustawowo i dodatkowo wolne od pracy:

- 1) Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, w przypadkach, o których mowa w art. 151¹⁰ Kodeksu Pracy, Pracodawca jest zobowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy, w szczególności w zamian za pracę w niedzielę - w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli;
- 2) jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w pkt. 1 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 Kodeksu Pracy za każdą godzinę pracy w niedzielę;

- 3) jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w pkt. 2 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;
- 4) na wniosek Pracownika Pracodawca może udzielić dni wolnych, o których mowa w pkt. 1-3 w innym terminie.

§10

1. Po pięciu latach pracy w KIDL przysługuje dodatek za wieloletnią pracę zwany "dodatkiem stażowym" w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego, wzrastający o 1% za każdy następny rok przepracowany w KIDL.
2. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku stażowego wlicza się okresy pracy w KIDL przed wprowadzeniem niniejszego Regulaminu.
3. Maksymalna wysokość dodatku stażowego wynosi 20% wynagrodzenia zasadniczego.
4. Dodatek stażowy przysługuje pracownikowi za dni pracy, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy, za które otrzymuje wynagrodzenie i zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
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.
6. Dodatek stażowy nie dotyczy osób z wyboru, których wynagrodzenie określone jest odrębnymi uchwałami.

§11

Pracownikom przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką w następującej wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

§12

Pracownikowi wykonującemu na polecenie Pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba Pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy,

przysługuje należność na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową w wysokości i na warunkach przysługujących pracownikom zatrudnionym w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami.

§13

Zasady i terminy przekazywania pracownikom wynagrodzenia reguluje Regulamin Pracy.

§14

Zmiana treści Regulaminu może nastąpić w formie pisemnej, w tym samym trybie, co jego ustanowienie bądź poprzez wprowadzenie nowego Regulaminu.

§15

Przepisy Regulaminu nie naruszają postanowień umów o pracę korzystniejszych dla Pracownika.

§16

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy prawa pracy.

§17

Integralną częścią Regulaminu jest Tabela stanowisk i kwalifikacji pracowników KIDL, stanowiąca Załącznik Nr 1 do Regulaminu.

[⌚](#) Postanowienie zmienione uchwałą Nr 140/V/2021KRDL z dnia 29.04.2021 r.