

**Załącznik do Uchwały nr 71/III/2012 KRDL z dnia 10 września 2012 roku w sprawie akceptacji treści porozumienia z zakładem pracy zatrudniającym diagnostę laboratoryjnego, który wykonując zadania ustalone ustawą o diagnostyce laboratoryjnej występuje do zakładu pracy o wyrażenie zgody na zwolnienie na ten czas od pracy i ustalenie zasad wynagrodzenia za ten czas**

## **POROZUMIENIE**

W dniu ..... w .....  
 **pomiędzy Krajową Izbą Diagnostów Laboratoryjnych z siedzibą w Warszawie ul. Konopacka nr 4, działającą na podstawie ustawy z dnia 27 lipca 2001r. o diagnostyce laboratoryjnej (tekst jednolity: Dz. U. nr 144 poz 1529 ze zm.) reprezentowaną przez Prezesa Krajowej Rady Diagnostów Laboratoryjnych:**

.....,  
(Imię i nazwisko Prezesa KRDL)

**zwaną następnie Izbą,**

**a**

.....  
(nazwa zakładu opieki zdrowotnej, nr wpisu do rejestru, adres),

**reprezentowanym przez** .....

(Imię i nazwisko , stanowisko)

**zwanym następnie Pracodawcą**

**zostało zawarte porozumienie o następującej treści :**

1. Biorąc pod uwagę fakt, że ustawa z dnia 27 lipca 2001r o diagnostyce laboratoryjnej (tekst jednolity: Dz. U. nr 144 z 2004 r. poz. 1529 ze zm.) nie uregulowała sprawy zwolnień od pracy i wynagrodzenia za czas tych zwolnień diagnostów laboratoryjnych pełniących z wyboru funkcje w samorządzie zawodowym, a biorących udział w pracach komisji sejmowych, komisji przetargowych na świadczenia zdrowotne i tworzonych przez Ministra Zdrowia w zakresie ochrony zdrowia oraz wykonujących inne zadania ustawowe i wynikające z uchwał organów Izby – niniejsze porozumienie uzupełnia istniejącą lukę prawną zgodnie z zasadą swobody zawierania umów cywilnoprawnych.

2. Izba oświadcza, że będzie przekazywać Pracodawcy pisemne zawiadomienia określające termin, czas trwania i rodzaj posiedzenia organu samorządu, komisji lub czynności wizytacyjnych wymagających obecności diagnosty laboratoryjnego na co najmniej trzy dni przed planowanym posiedzeniem. W uzasadnionych przypadkach zawiadomienie może być przedłożone Pracodawcy na dzień przed posiedzeniem.

3. Pracodawca zobowiązuje się zwolnić diagnostę laboratoryjnego od pracy na czas wskazany w zawiadomieniu niezbędny do wykonania czynności lub wzięcia udziału w posiedzeniach. Odmowa udzielenia zwolnienia powinna być uzasadniona szczególnymi przyczynami i ewentualnym wskazaniem, kiedy takie zwolnienie będzie możliwe tak, aby Izba mogła ustalić w miarę możliwości nowy 2 termin posiedzenia,

o ile dotyczy ono posiedzenia organów Izby, a nie posiedzeń organizowanych przez Sejm lub Ministerstwo Zdrowia.

4. Pracodawca będzie przekazywać Izbie wyliczone według wewnętrznych regulacji utracone w wyniku zwolnienia wynagrodzenie diagnosty laboratoryjnego w terminie do dnia ..... każdego miesiąca następującego po miesiącu, w którym diagnosta korzystał ze zwolnienia. Wyliczone wynagrodzenie będzie przekazywane Pracodawcy na jego konto ....., jako refinansowanie wynagrodzenia pracownika. Koszty przejazdu, diety, noclegów diagnosty laboratoryjnego pokrywa Izba bezpośrednio według własnych regulacji bez udziału Pracodawcy.

4a. Strony zgodnie oświadczają, iż wskazane w pkt. 4 sformułowanie „wyliczone według wewnętrznych regulacji utracone w wyniku zwolnienia wynagrodzenie diagnosty laboratoryjnego” refinansowane przez Izbę jest wyliczane przez Pracodawcę w następujący sposób:

1. Wynagrodzenie miesięczne diagnosty laboratoryjnego zgodne ze stawką wynikającą z osobistego zaszeregowania zostaje podzielone przez liczbę dni roboczych w miesiącu, w którym diagnosta laboratoryjny wykonuje zadania ustalone ustawą o diagnostyce laboratoryjnej.
2. Otrzymana kwota zostaje pomnożona przez ilość dni roboczych w danym miesiącu, w których diagnosta laboratoryjny wykonuje zadania ustalone ustawą o diagnostyce laboratoryjnej.
3. Przez „wynagrodzenie miesięczne diagnosty zgodne ze stawką wynikającą z osobistego zaszeregowania” należy rozumieć tylko i wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze brutto. Nie obejmuje ono żadnych innych składników wynagrodzenia wypłacanych stale, comiesięcznie w szczególności: dodatków z tytułu wysługi lat, dodatków funkcyjnych itp., jak również wypłacanych okazjonalnie w szczególności: nagród, premii, czy nagród jubileuszowych.

5. Porozumienie zawiera się na czas nieokreślony z możliwością wypowiedzenia go na trzy miesiące na koniec miesiąca kalendarzowego.

6. Wszelkie zmiany porozumienia mogą być wprowadzane wyłącznie w formie pisemnej, pod rygorem nieważności.

7. Do spraw nieuregulowanych porozumieniem mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego.

8. Porozumienie sporządzono w 2 jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla każdej ze stron.