

Załącznik Nr 2 do Uchwały KRDL Nr 107/III/2013

Tekst jednolity Regulaminu wynagradzania w Krajowej Izbie Diagnostów Laboratoryjnych obejmujący tekst ogłoszony w załączniku do uchwały **Nr 116/II/2010** KRDL z dnia 1 grudnia 2010 r., oraz uwzględniający zmiany wprowadzone na podstawie uchwały **Nr 8/III/2011** KRDL z dnia 21 stycznia 2011 r. i uchwały **Nr 107/III/2013** KRDL z dnia 27 czerwca 2013 r.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA W KRAJOWEJ IZBIE DIAGNOSTÓW LABORATORYJNYCH

§ 1

Regulamin wynagradzania ustala wynagrodzenia i świadczenia związane z pracą, z uwzględnieniem sytuacji finansowej KIDL, 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 lub wyboru do organów Izby.

§ 3

1. Tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania Pracowników stanowi **załącznik nr 1** do regulaminu.
2. Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego Pracowników ustala się według mnożników i wysokości kwoty bazowej uchwalanych w planie dochodów i wydatków przez Krajową Radę Diagnostów Laboratoryjnych.
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 § 7 i § 8.

§ 4

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.

§ 5

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) jednorazowe odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką.
2. Pracownicy mogą otrzymywać również nagrody okolicznościowe w wysokości do 100% wynagrodzenia zasadniczego.
 3. Decyzje w sprawie dodatkowych składników wynagrodzenia wymienionych w ust. 1 pkt. 3 oraz ust. 2 podejmuje Prezes KRDL po uzyskaniu pozytywnej opinii Prezydium Rady.
 4. Na zasadach określonych w odnośnych przepisach, Pracownikowi może zostać przyznany ryczałt z tytułu korzystania z samochodu prywatnego do celów służbowych.

§ 6

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 Prezes KRDL.
3. Wynagrodzenie zasadnicze przysługuje za wykonywanie wyznaczonego dla stanowiska zakresu zadań w przypadku zadowalającego standardu pracy - tak w zakresie jakości, jak i ilości pracy oraz dotrzymywania realnie ustalonych terminów. Jeżeli pracownik był gotów do wykonania pracy, ale doznał przeszkód z przyczyn dotyczących KRDL, 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.

§ 7

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych i funkcyjnych przysługuje dodatek funkcyjny wg stawek/mnożników określonych w załączniku nr 1.
2. Kwotę dodatku funkcyjnego ustala się jako 1/4 kwoty bazowej uchwalanej corocznie w planie dochodów i wydatków.
3. Indywidualną stawkę dodatku funkcyjnego Pracownika na stanowisku kierowniczym i funkcyjnym ustala Prezes KRDL.

§ 8

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. 151^{9a} ust. 3 i art. 151¹⁰ pkt. 1 - 9 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 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.

§ 9

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

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia po przepracowaniu 10 lat pracy,
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia po przepracowaniu 20 lat pracy,
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia po przepracowaniu 30 lat pracy.

§ 10

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.

§ 11

Zasady i terminy przekazywania pracownikom wynagrodzenia reguluje Regulamin Pracy.

§ 12

Zmiana treści regulaminu może nastąpić w formie pisemnej, w tym samym trybie, co jego ustanowienie bądź poprzez wprowadzenie nowego regulaminu - z tym, że zmiana mnożnika kwoty bazowej nie wymaga wprowadzania zmian do regulaminu.

§ 13

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

§ 14

W sprawach nieuregulowanych w regulaminie mają zastosowanie przepisy prawa pracy.

§ 15

Integralną częścią regulaminu jest Tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania Pracowników stanowiąca załącznik do regulaminu.