

**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.
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) dodatek stażowy,
 - 5) jednorazowe odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką.
2. Pracownicy mogą otrzymywać również nagrody okolicznościowe w wysokości do 100% wynagrodzenia zasadniczego na wniosek Prezesa po uzyskaniu pozytywnej opinii Prezydium KRDL.
 3. Decyzje w sprawie premii uznaniowych w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego podejmuje samodzielnie Prezes KRDL.
 4. Premię uznaniową 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 z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r., Nr 31, poz. 267 z późn. zm.)
 5. Nagroda okolicznościowa 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 pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

§ 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 KIDL, 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 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 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 z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

§ 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

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.

§ 10

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

§ 11

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.

§ 12

Zasady i terminy przekazywania pracownikom wynagrodzenia reguluje Regulamin Pracy.

§ 13

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.

§ 14

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

§ 15

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy prawa pracy.

§ 16

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