VI Kadencja

XVI Posiedzenie KRDL

UCHWAŁA Nr 221/VI/2025

KRAJOWEJ RADY DIAGNOSTÓW LABORATORYJNYCH

z dnia 12 maja 2025 roku

w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania w Krajowej Izbie Diagnostów Laboratoryjnych

Na podstawie art. 88 pkt 9 lit. e ustawy z dnia 15 września 2022 r. o medycynie laboratoryjnej (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 2125, z późn. zm.) oraz art. 77^2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277, z późn. zm.), Krajowa Rada Diagnostów Laboratoryjnych uchwala, co następuje:

§ 1.

Krajowa Rada Diagnostów Laboratoryjnych uchwala Regulamin Wynagradzania w Krajowej Izbie Diagnostów Laboratoryjnych, stanowiący Załącznik nr 1 do Uchwały.

§ 2.

Traci moc:

1) Uchwała Nr 48/IV/2015 Krajowej Rady Diagnostów Laboratoryjnych z dnia 11 grudnia 2015 roku w sprawie Regulaminu wynagradzania w Krajowej Izbie Diagnostów Laboratoryjnych;
2) Uchwała Nr 72/V/2019 Krajowej Rady Diagnostów Laboratoryjnych z dnia 13 września 2019 roku w sprawie zmiany Załącznika nr 1 do Regulaminu wynagradzania w Krajowej Izbie Diagnostów Laboratoryjnych stanowiącego załącznik nr 1 do Uchwały Nr 48/IV/2015 Krajowej Rady Diagnostów Laboratoryjnych z dnia 11 grudnia 2015 roku;
3) Uchwała Nr 98/V/2020 Krajowej Rady Diagnostów Laboratoryjnych z dnia 29 maja 2020 roku w sprawie zmiany Uchwały Nr 48/IV/2015 Krajowej Rady Diagnostów Laboratoryjnych z dnia 11 grudnia 2015 roku w sprawie Regulaminu wynagradzania w Krajowej Izbie Diagnostów Laboratoryjnych;
4) Uchwała Nr 140/V/2021 Krajowej Rady Diagnostów Laboratoryjnych z dnia 29 kwietnia 2021 roku w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania;
5) Uchwała Nr 181/V/2022 Krajowej Rady Diagnostów Laboratoryjnych z dnia 9 czerwca 2022 roku w sprawie zmiany Uchwały Nr 48/IV/2015 Krajowej Rady Diagnostów

Laboratoryjnych z dnia 11 grudnia 2015 roku w sprawie Regulaminu wynagradzania w Krajowej Izbie Diagnostów Laboratoryjnych oraz Uchwały nr 98/V/2020 Krajowej Rady Diagnostów Laboratoryjnych z dnia 29 maja 2020 roku w sprawie zmiany Uchwały nr 48/IV/2015 Krajowej Rady Diagnostów Laboratoryjnych z dnia 11 grudnia 2015 roku w sprawie Regulaminu wynagradzania w Krajowej Izbie Diagnostów Laboratoryjnych.

§ 3.

Zobowiązuje się Prezes KRDL do podania treści uchwały do wiadomości pracowników zatrudnionych w Krajowej Izbie Diagnostów Laboratoryjnych.

§ 4.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia, z mocą obowiązującą po upływie dwóch tygodni od dnia podania jej do wiadomości pracowników Krajowej Izby Diagnostów Laboratoryjnych i nie wcześniej niż od dnia 1 czerwca 2025 roku.

Niniejsza uchwała została podjęta przy udziale 29 członków Krajowej Rady Diagnostów Laboratoryjnych na ogólną liczbę 38 członków:

1) za uchwałą – 21
2) przeciw uchwale – 5
3) wstrzymało się – 3

Imienny wykaz głosów stanowi załącznik nr 2 do uchwały.

Sekretarz KRDL **Prezes KRDL**

Mateusz Józef Chmielarz **dr n. med. Monika Pintal - Ślimak**

UZASADNIENIE

Regulamin Wynagradzania w Krajowej Izbie Diagnostów Laboratoryjnych został przygotowany w celu dostosowania zasad wynagradzania do aktualnych potrzeb organizacyjnych oraz wymagań wynikających z obowiązujących przepisów prawa.

W porównaniu z dotychczas obowiązującym Regulaminem Wynagradzania stanowiącym załącznik Nr 1 do Uchwały KRDL Nr 48/IV/2015 z dnia 11 grudnia 2015 roku w Krajowej Izbie Diagnostów Laboratoryjnych wprowadzono następujące zmiany:

1) zasady ustalania kwoty bazowej zostały określone w oparciu o obiektywny wskaźnik, jakim jest przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej, ogłaszane corocznie w lutym przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1631, z późn. zm.). Dotychczas kwota bazowa była ustalana każdorazowo w planie dochodów i wydatków przez Krajową Radę Diagnostów Laboratoryjnych. Wprowadzenie tego rozwiązania pozwoli uniknąć corocznego określania wysokości kwoty bazowej oraz zapewni automatyczną waloryzację wynagrodzeń w zależności od zmian przeciętnego wynagrodzenia. Powiązanie wysokości kwoty bazowej z obiektywnym i ogólnodostępnym wskaźnikiem makroekonomicznym zagwarantuje, że wynagrodzenia będą odpowiadały realnym warunkom gospodarczym. W ostatnich latach kwota bazowa wynosiła 2.600 zł, przy zastosowaniu proponowanej zmiany kwota bazowa wynosiłaby 2.864, co stanowi 35% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej – 8.181,72 zł. Ponadto, analogiczne mechanizmy funkcjonują z powodzeniem w innych samorządach zawodowych, co potwierdza ich efektywność oraz akceptację społeczną i prawną.
2) w Tabeli Stanowisk i Kwalifikacji Pracowników KIDL stanowiącej Załącznik nr 1 regulaminu wprowadzono nowe stanowisko Radcy Generalnego oraz podwyższono mnożniki kwoty bazowej dla poszczególnych stanowisk. Podwyższenie mnożników wynikało z konieczności dostosowania ich wysokości do minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w Polsce w 2025 roku (wynagrodzenie minimalne wynosi 4.666 zł brutto). Dla części stanowisk mnożniki stawki bazowej były określone następująco:
    a) Redaktor Naczelny gazety „Diagnosta” – 1,6-3,0,
    b) Główny specjalista – 1,6-3,5,
    c) Starszy specjalista, Księgowy – 1,6-3,3,

d) Specjalista – 1,4-2,9,
e) Młodszy specjalista, Starszy referent, pracownik techniczny 1,3-2,6,
f) Referent, Sekretarka – mnożnik 1,2-2,5

Zastosowanie mnożników stawki bazowej w dolnej granicy powodowało, że przy dotychczasowej kwocie bazowej (2.600,00 zł) wynagrodzenie byłoby niższe niż minimalne wynagrodzenie za prace obowiązujące w 2025 r. Podniesienie mnożników dla pozostałych stanowisk miało charakter proporcjonalny, zapewniając adekwatność wynagrodzenia do wykonywanych obowiązków oraz zgodność z obowiązującymi standardami rynku pracy.

Przyjęcie proponowanych rozwiązań pozwoli na usprawnienie procesu ustalania wynagrodzeń oraz zapewnienie konkurencyjności warunków zatrudnienia w Krajowej Izbie Diagnostów Laboratoryjnych.

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, ustalanej 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, ustalanej 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, ustalanej 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. 151^{10} 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. 151^1 § 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. 151^1 § 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.

[1] Postanowienie zmienione uchwałą Nr 140/V/2021KRDL z dnia 29.04.2021 r.

Załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania

TABELA STANOWISK I KWALIFIKACJI PRACOWNIKÓW KIDL

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		Mnożnik kwoty bazowej	Stawka/mnożnik dodatku funkcyjnego	Dodatkowe wymagania kwalifikacyjne
		Wykształcenie	Liczba lat pracy zawodowej/ w tym na stanowisku kierowniczym lub pracy w KIDL			
1.	Dyrektor Biura	wyższe	8 / 4	3-6	2 - 3	kształcenie podyplomowe z zakresu zarządzania
2.	Radca Generalny	wyższe	8 / 4	3-5	-	kształcenie podyplomowe z zakresu zarządzania
3.	Główny Księgowy	wyższe	5	2-5	-	
4.	Radca Prawny	wyższe	—	2-5	-	
5.	Kierownik Sekretariatu	wyższe	5	2,2-4,5	1-2	
6.	Asystent Prezesa KRDL	wyższe	3	2,2-4,5		
		średnie				
7.	Specjalista ds. komunikacji/ Rzecznik Prasowy	wyższe	3	2,8-3,5	-	szkolenie lub doświadczenie dziennikarskie
8.	Główny specjalista	wyższe	5	2,2-6	1-2	
9.	Starszy specjalista, Księgowy	wyższe	4	2,2-4,3	—	udokumentowana roczna praktyka na podobnym stanowisku
		średnie	6			
10.	Specjalista	wyższe	1	2-3,9	—	
		średnie	5			
11.	Młodszy specjalista, Starszy referent, pracownik techniczny	wyższe	—	1,9-3,3	—	
		średnie	3			
12.	Referent	średnie	—	1,8-3	—	
13.	Stanowiska projektowe	wyższe	—	3-8	2-3	zgodnie z wymaganiami realizowanego projektu
		średnie				