

**Zarządzenie nr.....2/2011.....**  
**Dyrektora Instytutu Reumatologii**  
**z dnia ...3...21...2011**

**w sprawie: wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania**  
**Instytutu Reumatologii**

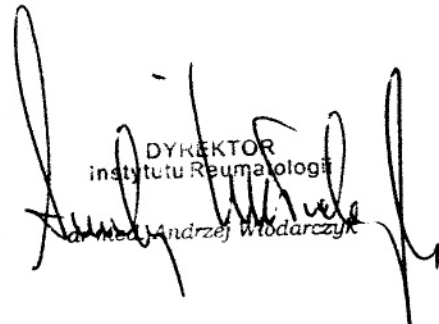
Na podstawie art. 77.2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (tekst jednolity Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.) oraz § 7 ust. 3 pkt 2 Statutu Instytutu Reumatologii w związku z art. 63 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych (Dz. U. nr 96, poz. 618) zarządzam co następuje:

**§ 1**

Ustala się Regulamin Wynagradzania Instytutu Reumatologii, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

**§ 2**

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 15 stycznia 2011 r. z mocą od 1 stycznia 2011 r.

  
DYREKTOR  
instytutu Reumatologii  
Dr med. Andrzej Włodarczyk

Załącznik do  
Zarządzenia Dyrektora Instytutu  
z dnia 30 grudnia 2010 r.

# **Regulamin Wynagradzania**

**INSTYTUTU REUMATOLOGII**

*im. prof.dr hab.med. Eleonory Reicher*

02-637 Warszawa ul. Spartańska 1

Warszawa grudzień 2010 r.

## SPIS TREŚCI

<i>I.</i>	<i>Postanowienia ogólne</i> .....	3
<i>II.</i>	<i>Wynagrodzenie za pracę</i> .....	5
	1. Wynagrodzenie zasadnicze .....	5
	2. Dodatek funkcyjny .....	6
	3. Dodatek stażowy.....	6
	4. Dodatek za gotowość do pracy .....	6
	5. Dodatek za pracę w dni wolne od pracy.....	7
	6. Dodatek za pracę w porze nocnej .....	7
	7. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.....	7
	8. Wynagrodzenie za dyżury medyczne.....	8
	9. Premia uznaniowa.....	9
	10. Fundusz Dyrektora .....	9
	11. Fundusz Nagród .....	10
<i>III.</i>	<i>Świadczenia pieniężne związane z pracą</i> .....	11
	1. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego .....	11
	2. Nagroda jubileuszowa.....	11
	3. Odprawa emerytalna lub rentowa.....	12
	4. Odprawa pośmiertna.....	12
	5. Świadczenia związane z czasową niezdolnością do pracy.....	12
	6. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.....	13
	7. Zwrot kosztów podróży.....	13
<i>IV.</i>	<i>Wynagrodzenie za czas nieprzepracowany</i> .....	13
<i>V.</i>	<i>Postanowienia przejściowe</i> .....	15
	<i>Załącznik nr 1 - Taryfikator kwalifikacyjny</i>	
	<i>Załącznik nr 2 – Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego</i>	
	<i>Załącznik nr 3 – Wykaz stanowisk uprawnionych do dodatku funkcyjnego</i>	
	<i>Załącznik nr 4 – Tabela dodatków funkcyjnych dla stanowisk kierowniczych</i>	

## I. Postanowienia ogólne

### § 1.

1. Niniejszy Regulamin Wynagradzania, zwany dalej Regulaminem, stanowiący zakładowy akt normatywny, został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi i ustanowiony przez pracodawcę na podstawie art. 77<sup>2</sup> § 1 i 4 oraz art. 78 Kodeksu Pracy.
2. Regulamin ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom zatrudnionym w Instytucie Reumatologii na podstawie umowy o pracę, powołania lub mianowania.
3. Wysokość wynagrodzenia Dyrektora Instytutu ustala organ właściwy do sprawowania nadzoru nad Instytutem. Pozostałe składniki wynagrodzenia lub świadczenia związane z pracą, o których mowa w Regulaminie, przysługują Dyrektorowi jako pracownikowi Instytutu, o ile obowiązek ich wypłacania wynika z przepisów powszechnie obowiązujących.

### § 2.

1. Ilekroć w Regulaminie mowa jest o:
  - 1) Instytucie, pracodawcy lub zakładzie – rozumie się przez to Instytut Reumatologii w Warszawie,
  - 2) pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Instytucie na podstawie umowy o pracę, powołania lub mianowania,
  - 3) stanowisku kierowniczym – rozumie się przez to stanowiska kierowników komórek organizacyjnych, ich zastępców oraz głównych specjalistów,
  - 4) zastępcy dyrektora – rozumie się przez to podlegającego bezpośrednio dyrektorowi pracownika kierującego działalnością określonego pionu Instytutu, tj. zastępcy dyrektora ds. naukowych, zastępcy dyrektora ds. klinicznych, zastępcy dyrektora ds. ekonomiczno-finansowych, zastępcy dyrektora ds. techniczno-administracyjnych, zastępcy dyrektora ds. pielęgniarstwa,
  - 5) najniższemu wynagrodzeniu – rozumie się przez to aktualne minimalne wynagrodzenie, ustalone na podstawie ustawy z 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2002 r. nr 200 poz. 1679 z późniejszymi zmianami),
  - 6) dniach wolnych od pracy – rozumie się przez to niedziele i święta, o których mowa w ustawie z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U. z 1951 r. nr 4 poz. 28 z późniejszymi zmianami), oraz soboty,
  - 7) dniach roboczych – rozumie się przez to wszystkie dni, oprócz dni wolnych od pracy,
  - 8) organizacji związkowej – rozumie się przez to każdy z działających w Instytucie związków zawodowych,
  - 9) organizacji samorządowej – rozumie się przez to każdą organizację samorządu zawodowego zrzeszającą pracowników Instytutu.
2. W Instytucie wyróżnia się następujące grupy zawodowe:
  - 1) pracowników naukowych**, – do których zalicza się osoby zatrudnione na stanowiskach:
    - a) profesora zwyczajnego,
    - b) profesora nadzwyczajnego,
    - c) profesora wizytującego,
    - d) adiunkta,
    - e) asystenta naukowego,

- 2) pracowników badawczo - technicznych**, do których zalicza się:
- a) głównego specjalistę badawczo-technicznego,
  - b) starszego specjalistę badawczo-technicznego,
  - c) specjalistę badawczo-technicznego,
- 3) pracowników inżynieryjno – technicznych,**
- 4) pracowników administracyjno – ekonomicznych,**
- 5) pracowników wykonujących zadania związane ze świadczeniem usług medycznych**, do których zalicza się :
- a) pracowników medycznych, a to:
    - pracowników, którzy ukończyli wyższe studia medyczne lub średnie szkoły medyczne, wykonujących zawody medyczne,
    - pracowników, którzy uzyskali inne niż medyczne wykształcenie wyższe lub średnie, gdy posiadane przez nich kwalifikacje zawodowe mają zastosowanie przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych, zatrudnionych przy udzielaniu tych świadczeń,
  - b) innych pracowników działalności podstawowej, których praca pozostaje w bezpośrednim związku z udzielaniem świadczeń zdrowotnych,
- 6) pracowników gospodarczych i obsługi.**

### § 3.

W umowie o pracę należy określić kwotowo wysokość wynagrodzenia zasadniczego, a w przypadku pracowników, którym powierzono stanowiska kierownicze – także wysokość dodatku funkcyjnego.

### § 4.

1. Wysokość umówionego wynagrodzenia za pracę powinna odpowiadać rodzajowi powierzonej pracy, kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy.
2. Wysokość środków przeznaczonych na wynagrodzenia pracowników musi uwzględniać możliwości finansowe pracodawcy.

### § 5.

- 1.. Przeszeregowania pracowników w ramach kategorii osobistego zaszeregowania następuje w zależności od wielkości posiadanych środków na wynagrodzenia wypracowanych zgodnie z zasadą samofinansowania.
- 2.. Podstawę przeszerewania pracownika stanowi ocena osiągniętych przez pracownika wyników pracy.

### § 6.

1. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.
2. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy powszechnie obowiązujące przepisy prawa tak stanowią.

### § 7.

1. Na żądanie pracownika zakład pracy jest zobowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie, których zostało obliczone jego wynagrodzenie.

- 2.. Nie dopuszcza się ujawniania danych dotyczących wynagrodzenia pracownika, z wyjątkiem sytuacji, w której konkretny przepis prawa zezwala na ujawnienie wysokości wynagrodzenia uprawnionym podmiotom. Ujawnienie danych, o których mowa wyżej, przez pracownika zajmującego się gromadzeniem i przetwarzaniem danych osobowych stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

## **II. Wynagrodzenie za pracę**

### **§ 8.**

1. Wynagrodzenie pracowników Instytutu może składać się z następujących elementów:
  - wynagrodzenia zasadniczego,
  - dodatku funkcyjnego,
  - dodatku stażowego.
2. Pracownicy mogą otrzymywać dodatki:
  - dodatek za gotowość do pracy /dyżur pod telefonem/,
  - dodatek za pracę w dni wolne od pracy,
  - dodatek za pracę w porze nocnej,
  - dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
3. Pracownicy mogą otrzymywać premię uznaniową i nagrody.
4. Lekarze oraz inni posiadający wyższe wykształcenie pracownicy wykonujący zawód medyczny otrzymują wynagrodzenie za dyżury medyczne obliczone zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 1-3 Kodeksu pracy.
5. Radca prawny jest uprawniony do dodatkowego wynagrodzenia z tytułu zastępstwa przed sądami na zasadach określonych ustawą o radcach prawnych.

### **1. Wynagrodzenie zasadnicze**

#### **§ 9.**

1. Kwalifikacje wymagane od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w Instytucie określa taryfikator kwalifikacyjny stanowiący załącznik nr 1 do Regulaminu.
2. Każdemu stanowisku pracy wymienionemu w taryfikatorze kwalifikacyjnym odpowiada określona minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego.
3. Tabela kategorii zaszeregowania wraz z minimalnymi stawkami wynagrodzenia zasadniczego stanowi załącznik nr 2 do Regulaminu.

#### **§ 10.**

1. Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego przysługuje za pełny wymiar czasu pracy.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze proporcjonalne do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się, oddzielnie dla każdego miesiąca kalendarzowego, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w okresie rozliczeniowym.
4. W razie kumulacji stanowisk przysługuje tylko jedno (wyższe) wynagrodzenie zasadnicze.

## **2. Dodatek funkcyjny**

### **§ 11.**

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym stanowisku pracy przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego określa się w relacji procentowej do najniższej krajowej płacy..
3. Wykaz stawek dodatku funkcyjnego, jakie mogą być przyznane w związku z zajmowaniem określonego stanowiska kierowniczego lub samodzielnego przedstawia załącznik nr 3 do Regulaminu.
4. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym, w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje dodatek funkcyjny proporcjonalny do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
5. W przypadku kumulacji funkcji przysługuje tylko jeden dodatek, zgodnie z wyborem pracownika.

### **§ 12.**

Przy ustalaniu stawki dodatku funkcyjnego pracodawca powinien kierować się w szczególności wielkością komórki organizacyjnej oraz stopniem trudności i złożoności powierzonych prac.

## **3. Dodatek stażowy**

### **§ 13.**

1. Pracownikom naukowym i badawczo-technicznym przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 3 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 3 latach pracy, wzrastający o 1 % za każdy przepracowany rok do osiągnięcia 20 %, po 20 latach pracy.
2. Pozostałym pracownikom przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1 % w każdym następnym roku pracy, nie więcej jednak niż do 20 %.
3. Dodatek stażowy, o którym mowa w ust. 1 i 2, przysługuje od początku miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik osiągnął wymagany staż pracy. Taką samą zasadę stosuje się przy rocznym zwiększaniu dodatku stażowego.
4. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

### **§ 14.**

1. Pielęgniarkom zatrudnionym na czas nieokreślony przyznaje się jeden z dodatków za podniesione kwalifikacje zawodowe wg. następującego schematu:
  - kurs kwalifikacyjny - 50,- zł
  - specjalizacja dwuletnia - 100,- zł
  - licencjat lub magister pielęgniarstwa – 150,- zł
2. Pielęgniarkom przysługuje dodatek w wysokości 50,- zł brutto, uzależniony od posiadanego stażu pracy i będzie wzrastał o tę kwotę w następujących przedziałach:
  - od 5 lat
  - od 10 lat
  - od 15 lat
  - od 20 lat

#### **4. Wynagrodzenie za gotowość do pracy**

##### **§ 15.**

1. Lekarze oraz inni posiadający wyższe wykształcenie pracownicy wykonujący zawód medyczny mogą być zobowiązani do pozostawania poza Instytutem w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych. /dyżur pod telefonem/.
2. Za każdą godzinę pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych przysługuje wynagrodzenie w wysokości 50% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego.
3. W przypadku wezwania do Instytutu, pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie jak za czas pełnienia dyżuru medycznego.

##### **§ 16.**

1. Każdy pracownik, poza pracownikami, o których mowa w § 14 ust. 1, może być zobowiązany do pełnienia dyżuru zwykłego (dyżuru niemedyceznego) poza normalnymi godzinami pracy, na terenie Instytutu lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.
2. Czasu dyżuru zwykłego nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy.
3. Za czas dyżuru zwykłego przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru.
4. W razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania. Nie dotyczy to dyżurów pełnionych przez pracownika w domu.
5. Czas poświęcony dyżurowi i czas pracy podczas dyżuru powinien być udokumentowany w odpowiedniej ewidencji czasu pracy.

#### **5. Dodatek za pracę w dni wolne od pracy**

##### **§ 17.**

1. Za pracę w dniu wolnym od pracy uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godziną 6<sup>00</sup> tego dnia a godziną 6<sup>00</sup> dnia następnego.
2. Pracownikom wykonującym zawód medyczny zatrudnionym w systemie pracy zmianowej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości minimum 45 % godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze dziennej w niedziele i święta oraz w dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

#### **6. Dodatek za pracę w porze nocnej**

##### **§ 18.**

1. Pora nocna obejmuje pracę między godzinami 22<sup>00</sup> a 6<sup>00</sup>.
2. Pracownikom wykonującym zawód medyczny zatrudnionym w systemie pracy zmianowej, za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze nocnej, przysługuje dodatek w wysokości 65 % godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.



3. Pozostałym pracownikom za każdą godzinę pracy w porze nocnej, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 20 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego.

## ***7. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych***

### **§ 19.**

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
  - 1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
    - a) w nocy,
    - b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
    - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
  - 2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.
2. Dodatek w wysokości określonej w ust.1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym chyba, że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.
3. Podstawą obliczania dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określone stawką godzinową lub miesięczną.

### **§ 20.**

Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje za pracę w niedzielę lub święto w wymiarze nie przekraczającym dobowej normy czasu pracy, jeżeli pracownikowi udzielono innego dnia wolnego w tygodniu.

### **§ 21.**

1. Pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze wykonują, w razie potrzeby, pracę poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.
2. Pracownikom, o których mowa w ustępie 1, za wyjątkiem pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, przysługuje jednak prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pracę z tytułu pracy wykonywanej na polecenie pracodawcy w godzinach nadliczbowych przypadających w dni wolne od pracy, jeżeli za pracę w tym dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

## **8. Wynagrodzenie za dyżury medyczne**

### **§ 22.**

Lekarze oraz inni posiadający wyższe wykształcenie pracownicy wykonujący zawód medyczny mogą być zobowiązani do pełnienia dyżurów medycznych.

### **§ 23.**

1. Za każdą godzinę dyżuru medycznego poza normalnym wynagrodzeniem przysługuje wynagrodzenie obliczone zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 1-3 Kodeksu pracy.
2. Zasad wynagradzania, o których mowa w ust. 1 nie stosuje się do lekarzy stażystów, których zasady wynagradzania określają odrębne przepisy.

## **9. Premia uznaniowa**

### **§ 24.**

1. Instytut może tworzyć fundusz premiowy w porozumieniu ze związkami zawodowymi.
2. Premia uznaniowa może być wypłacana w zależności od uzyskanej nadwyżki przychodów nad kosztami przez poszczególne komórki organizacyjne lub określona procentowo od wartości wykonanych procedur ponad plan ustalony dla poszczególnych komórek organizacyjnych.
3. Premia ma charakter indywidualny i jest przyznawana pracownikom za terminowe i staranne wykonywanie powierzonych zadań oraz pracownikom wykonującym zwiększony zakres obowiązków w danej komórce organizacyjnej.
4. Premia wypłacana jest w pełnej wysokości i nie podlega zmniejszeniu za każdy dzień nieobecności w pracy, za który pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku z ubezpieczenia społecznego.

### **§ 25.**

1. Premia przyznawana jest na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, z której działalnością wiąże się określona nadwyżka przychodów nad kosztami lub dochód z wykonanych procedur ponad ustalony plan.
2. Premia uznaniowa wypłacana jest raz w miesiącu, po uzyskaniu środków finansowych, o których mowa w § 24 ust. 1.
3. Warunkiem dokonania wypłaty premii jest wpływ należnych środków finansowych na rachunek bankowy lub do kasy Instytutu .
4. Wypłata następuje na podstawie złożonych wniosków przez kierowników jednostek organizacyjnych.
5. Zastępca Dyrektora ds. Finansowych w uzgodnieniu z właściwym Zastępcą Dyrektora składają wniosek do Dyrektora Instytutu z propozycją wysokości premii uznaniowej. Ostateczną decyzję w tym przedmiocie podejmuje Dyrektor Instytutu.

## **10. Fundusz Dyrektora**

### **§ 26.**

1. Instytut może tworzyć fundusz nagród zwany dalej „Funduszem Dyrektora” stanowiący 2 - 4% sumy wynagrodzeń zasadniczych wszystkich pracowników Instytutu w roku poprzedzającym rok w którym nagroda jest przyznawana.
2. Wysokość „Funduszu Dyrektora” na dany rok ustala zastępca dyrektora ds. ekonomiczno-finansowych.
3. „Fundusz Dyrektora” niewykorzystany w danym miesiącu przechodzi na miesiąc następny.
4. „Fundusz Dyrektora” niewykorzystany do końca roku kalendarzowego nie przechodzi na rok następny.

### **§ 27.**

1. Nagrody z „Funduszu Dyrektora” mogą być przyznawane za szczególne osiągnięcia w pracy, a zwłaszcza:
  - wyróżniające się prace naukowe lub dokonania w dziedzinie medycyny przysparzające Instytutowi prestiżu w kręgach naukowych lub uznania w społeczeństwie,
  - wyróżniającą się pracę, szczególną aktywność zawodową, inicjatywę, kreatywność lub dyspozycyjność, w tym za realizację dodatkowych zadań powierzonych przez zwierzchników (np. w przypadku zastępstwa),
  - przysparzanie Instytutowi szczególnych korzyści majątkowych w postaci zwiększonych ponad wartości planowane przychodów ze sprzedaży usług, pozyskanych darowizn lub uzyskanych oszczędności w stosunku do dotychczasowych kosztów,
  - podejmowanie inicjatyw lub sprawną realizację programów zmierzających do obniżania kosztów funkcjonowania Instytutu,
  - działania, których efektem jest poprawa warunków i organizacji pracy,
  - działania, których efektem jest wzrost wydajności pracy oraz bardziej efektywne wykorzystanie pomieszczeń, sprzętu i aparatury.
2. Nagrodę przyznaje dyrektor Instytutu z własnej inicjatywy lub na wniosek: zastępcy dyrektora, kierownika komórki organizacyjnej po zaopiniowaniu przez właściwego dla danej komórki zastępcę dyrektora. Przyznanie nagrody ma charakter uznaniowy.

## **11. Fundusz nagród**

### **§ 28.**

1. W Instytucie może być tworzony Fundusz nagród.
2. Wysokość odpisu na fundusz nagród nie może przekroczyć połowy zysku netto danego roku po pomniejszeniu o kwotę strat z lat ubiegłych.
3. Fundusz nagród tworzony jest w ciężar kosztów następnego roku. Wyplata nagród następuje po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego za rok ubiegły.
4. Fundusz nagród zmniejsza wypłatę nagród.
5. Niewykorzystany Fundusz nagród przechodzi na rok następny.

### **§ 29.**

Fundusz nagród zasilany jest z odpisu zysku netto wypracowanego w poprzednim roku, ustalonego decyzją dyrektora Instytutu po zasięgnięciu opinii Rady Naukowej Instytutu i zatwierdzeniu sprawozdania finansowego przez organ nadzorujący.

### **§ 30.**

- 1.. Nagrody są przyznawane nie częściej niż raz w roku i wypłacane wraz z wynagrodzeniem za miesiąc następujący po przyznaniu nagrody.
2. Wysokość nagrody nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
3. Wysokość premii wskazuje bezpośredni przełożony pracownika.

### **§ 31.**

- 1.. Dyrektor Instytutu przyznaje nagrodę zastępcom dyrektora, oraz pracownikom bezpośrednio podległym dyrektorowi.
- 2.. Zastępcy dyrektora sporządzają wnioski o przyznanie nagrody dla podległych im kierowników.
- 3.. Kierownicy komórek organizacyjnych sporządzają wnioski o przyznanie nagrody dla podległych sobie pracowników.
- 4.. Ostateczną decyzję w sprawie wysokości nagrody podejmuje dyrektor Instytutu.

### **§ 32.**

Przyznając nagrodę bierze się pod uwagę:

- 1) zaangażowanie w pracę,
- 2) przejawianie inicjatywy i samodzielności,
- 3) kreatywność,
- 4) poszukiwanie nowych rozwiązań, w tym oszczędności w pracy,
- 5) samodoskonalenie zawodowe i podnoszenie kwalifikacji,
- 6) inicjatywy wnioskowane w zakresie pozyskiwania środków finansowych,
- 7) zaangażowanie w realizację kontraktów zawartych z Narodowym Funduszem Zdrowia,
- 8) zaangażowanie w realizację innych kontraktów cywilno-prawnych Instytutu.

### **§ 33.**

Nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy jest nagrodą uznaniową, a pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.

## **III. Świadczenia pieniężne związane z pracą**

### **§ 34.**

Pracownikom Instytutu przysługują następujące świadczenia pieniężne związane z pracą:

- 1) wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego,
- 2) nagroda jubileuszowa,
- 3) odprawa emerytalno-rentowa,
- 4) odprawa pośmiertna,
- 5) odprawa w związku z powołaniem do służby wojskowej,
- 6) świadczenia związane z czasową niezdolnością do pracy,
- 7) świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- 8) zwrot kosztów podróży służbowych.

## ***1. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego***

### **§ 35.**

1. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymywał gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczone na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.
2. W razie niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy przysługuje ekwiwalent pieniężny.
3. Szczegółowe zasady ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu i ekwiwalentu pieniężnego za urlop zawiera rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 08.01.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 r. nr 2 poz. 14 ze zm.)

## ***2. Nagroda jubileuszowa***

### **§ 36.**

1. Za wieloletnią pracę pracownikom Instytutu przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:
  - 1) po 20 latach pracy – 75 % wynagrodzenia miesięcznego,
  - 2) po 25 latach pracy – 100 % wynagrodzenia miesięcznego,
  - 3) po 30 latach pracy – 150 % wynagrodzenia miesięcznego,
  - 4) po 35 latach pracy – 200 % wynagrodzenia miesięcznego,
  - 5) po 40 latach pracy – 300 % wynagrodzenia miesięcznego,
  - 6) po 45 latach pracy – 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
2. Podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
3. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.
5. Pracownicy, którzy nabyli prawa do nagrody jubileuszowej w określonej wysokości według zasad jego przyznawania z przed wejścia w życie Regulaminu, zachowują nabyte prawa.
6. Pracownicy zatrudnieni po wejściu w życie niniejszego Regulaminu nabywają prawo do nagrody jubileuszowej określonej w ust. 1 po przepracowaniu co najmniej 5 lat w Instytucie.

### ***3. Odprawa emerytalna lub rentowa***

#### **§ 37.**

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego ostatnio pobieranego wynagrodzenia, jeżeli okres zatrudnienia wynosi, co najmniej 10 lat.
2. Wysokość odprawy ustala się z zachowaniem zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego.
3. Okres uprawniający do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów zatrudnienia uprawniających do dodatku za wysługę lat.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.

### ***4. Odprawa pośmiertna***

#### **§ 38.**

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna, na warunkach i wysokości określonej w art. 93 Kodeksu pracy.

### ***5. Świadczenia związane z czasową niezdolnością do pracy***

#### **§ 39.**

1. Za czas niezdolności do pracy pracownika wskutek:
  - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego,
  - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy,
  - 3) choroby przypadającej w czasie ciąży,
  - 4) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości i na zasadach określonych w art. 92 § 1-3 Kodeksu Pracy.
2. Po ustaniu prawa do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tj. Dz. U. z 2005 r. nr 31 poz. 267 ze zm.).

### ***6. Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych***

#### **§ 40.**

Pracownikom, którzy doznali uszczerbku na zdrowiu wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej oraz członkom rodzin pracowników zmarłych wskutek takiego wypadku lub choroby przysługują świadczenia określone ustawą z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2002 r. Nr 199 poz.1673).

## **7. Zwrot kosztów podróży służbowych**

### **§ 41.**

1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy przysługuje zwrot kosztów związanych z podróżą służbową na zasadach i w wysokości wynikającej z przepisów wydanych na podstawie art. 77<sup>5</sup> k. p.
2. Do ustalenia wysokości należności przysługujących pracownikom z tytułu podróży służbowych stosuje się przepisy:
  - 1) rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz. U. z 2002 r. Nr 236, poz. 1991 ze zmianami),
  - 2) rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (Dz. U. z 2002 r. Nr 236, poz. 1990 ze zmianami),
  - 3) rozporządzenia ministra infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów nie będących własnością pracodawcy (Dz. U. z 2002 r. Nr 27, poz. 271 ze zmianami).

## **IV. Wynagrodzenie za czas nieprzepracowany**

### **§ 42.**

1. Pracownikowi, za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną. Wynagrodzenie to nie może być niższe od najniższego wynagrodzenia.
2. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika wynagrodzenie nie przysługuje.
3. Na czas przestoju pracodawca może powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę. Za wykonanie innej pracy przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe niż ustalone zgodnie z ustępem 1. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.
4. Pracownikom zatrudnionym przy pracach uzależnionych od warunków atmosferycznych nie przysługuje wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego tymi warunkami. Jeżeli w czasie przestoju pracownikowi powierzona zostanie inna praca, przysługuje mu wynagrodzenie przewidziane za tę pracę.

### **§ 43.**

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy na mocy orzeczenia sądu, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy ustalony zgodnie z art. 47 k.p. lub z art. 57 k.p.

#### **§ 44.**

1. Pracownica w ciąży lub karmiąca dziecko piersią w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje w okresie zwolnienia prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.
2. Pracownica ciężarna ma prawo do zwolnień od pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na zlecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy.

#### **§ 45.**

Pracownikowi wychowującemu dziecko w wieku do lat 14 przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na 2 dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia; uprawnienie to dotyczy tylko jednego z rodziców (art. 189<sup>1</sup> § 1 k.p.).

#### **§ 46.**

1. W razie, gdy warunki pracy sprawiają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo, gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom pracownik ma prawo wstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym przełożonego. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając niezwłocznie przełożonego.
2. Za czas niewykonywania pracy z powodów wymienionych w ustępie poprzedzającym pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

#### **§ 47.**

Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługuje, zależnie od liczebności organizacji związkowej, częściowo jednemu pracownikowi albo jednemu lub większej liczbie pracowników. Zależnie od wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej zwolnienia od pracy udziela się z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub bezpłatnie.

#### **§ 48.**

Pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia do czasu rozwiązania umowy o pracę.

#### **§ 49.**

W sprawach: zakresu przysługujących pracownikom zwolnień od pracy, przypadków, w których pomimo nieobecności w pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw i innych należności przewidzianych kodeksem pracy, stosuje się w szczególności przepisy wydane na podstawie art. 297 i art. 298<sup>2</sup> k.p., w tym przepisy:



- 1) rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 1996 r. nr 60 poz. 281),
- 2) rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej oraz edukacji narodowej z dnia 11 marca 1999 r. w sprawie zwolnień od pracy i nauki osób należących do kościołów i innych związków wyznaniowych w celu obchodzenia świąt religijnych nie będących dniami ustawowo wolnymi od pracy (Dz. U. z 1999 r. nr 26 poz. 235),
- 3) rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy (Dz. U. z 1996 r. nr 62 poz. 289 ze zmianami).

#### **§ 50.**

Premia i nagrody wypłacane są w pełnej wysokości i nie podlegają zmniejszeniu za każdy dzień nieobecności w pracy, za który pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku z ubezpieczenia społecznego.

### **V. Postanowienia przejściowe i końcowe**

#### **§ 51.**

W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem mają zastosowanie odpowiednie przepisy: kodeksu pracy, ustawy o instytutach badawczych, ustawy o zakładach opieki zdrowotnej oraz innych powszechnie obowiązujących aktów prawnych.

#### **§ 52.**

1. Realizacja projektów badawczych (promotorskich, habilitacyjnych, własnych), projektów zamawianych, projektów celowych, projektów rozwojowych powierzana jest pracownikom poza ich czasem pracy wynikającym ze stosunku pracy, w oparciu o umowy o charakterze cywilno-prawnym.
- 2.. Warunki, na jakich projekty badawcze mają być realizowane, mogą być określone odrębnymi zarządzeniami dyrektora Instytutu.

#### **§ 53.**

1. Dyrektor Instytutu w trybie porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Instytucie, może zmniejszyć odpis lub zawiesić dokonywanie odpisów na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych i przyznawanie z nich świadczeń pracownikom jeżeli przemawiają za tym ważne względy ekonomiczne, jeśli nie pozostaje to w sprzeczności z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.
- 2.. Porozumienie zawarte w przedmiocie i trybie, o którym mowa w ust. 1, z chwilą jego podpisania przez strony i publikacji przez dyrektora w sposób przyjęty w Instytucie (jak Regulamin Wynagradzania), stanowi integralną część Regulaminu Wynagradzania pracowników Instytutu.

#### **§ 54.**

1. Pracodawca zawiadamia pracowników o wejściu w życie Regulaminu i jego zmianach poprzez udostępnienie jego treści.
2. Pracodawca na żądanie pracownika udostępnia mu do wglądu aktualny tekst Regulaminu i wyjaśnia jego treść.

#### **§ 55.**

Zmiany Regulaminu następują w formie aneksu, w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

#### **§ 56.**

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez udostępnienie jego treści w Dziale Kadr Instytutu.
2. Regulamin został udostępniony pracownikom w dniu 30 grudnia 2010 i wchodzi w życie z dniem 15 stycznia 2011, z mocą od 1 stycznia 2011 r.

#### **§ 57.**

Regulamin został ustanowiony na 1 rok tj. do 31.12.2011 r. W czwartym kwartale 2011 r. pracodawca zobowiązuje się przystąpić do ponownych negocjacji ze związkami zawodowymi w sprawie obiegu niniejszego regulaminu. W przypadku nie uzyskania porozumienia ze związkami zawodowymi będzie obowiązywał dotychczasowy regulamin do czasu osiągnięcia w/w porozumienia.

### **Aneks nr 1** z dnia 12 stycznia 2011 roku

Aneks do regulaminu wynagrodzenia wprowadzony zarządzeniem Dyrektora Instytutu Reumatologii z dnia 30 grudnia 2010 r.

Strony postanawiają wprowadzić do treści § 24 ustęp 5 o następującej treści:

„ Strony ustalają, że premia może obejmować pracowników pozostałych działów, które przyczyniają się do uzyskania środków finansowych o których mowa w ustępie 1 i 2 § 24”.

### **ANEKS Nr 2**

Do Regulaminu Wynagradzania

Instytutu Reumatologii im. Prof. dr hab.med. Eleonory Reicher

Pracodawca oraz strona związkowa postanawiają wprowadzić do obowiązującego w Instytucie Reumatologii Regulaminu Wynagradzania zmianę polegającą na nadaniu ustępowi 4 § 24 nowego, następującego brzmienia:

„4. Wypłacana pracownikowi premia podlega zmniejszeniu za każdy dzień nieobecności w pracy, za który pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku z ubezpieczenia społecznego.”