

ZARZĄDZENIE Nr 10/2025
Dyrektora Samodzielnego Zespołu Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej
w Jabłonie

z dnia 18 sierpnia 2025 roku

w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Samodzielnego Zespołu
Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej w Jabłonie

Na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm.), zarządzam co następuje:

§ 1.

1. Wprowadza się wydanie VI Regulaminu wynagradzania pracowników Samodzielnego Zespołu Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej w Jabłonie.
2. Regulamin, o którym mowa w ustępie pierwszym stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Postanowienia Regulaminu wynagradzania pracowników Samodzielnego Zespołu Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej w Jabłonie wchodzi w życie po upływie 14 dni licząc od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez umieszczenie Regulaminu na dysku lokalnym SZP ZOZ w folderze INFO dostępnym na każdym stanowisku pracy wyposażonym w komputer oraz na stronie internetowej bip.zozjablonna.pl.

§ 3.

Treść Regulaminu w formie papierowej dostępna jest w biurze SZP ZOZ.

§ 4.

Zobowiązuje się kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych SZP ZOZ do niezwłocznego zapoznania pracowników z treścią Regulaminu oraz dostarczenie do biura SZP ZOZ imiennych list potwierdzających zapoznanie podległych pracowników z treścią niniejszego zarządzenia.

§ 5.

Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu traci moc Regulamin wynagradzania pracowników SZP ZOZ w Jabłonie wprowadzony zarządzeniem nr 12/2024 z dnia 9 lipca 2024 roku.

§ 6.

Niniejsze Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

.....
Podpis Dyrektora

SAMODZIELNY ZESPÓŁ PUBLICZNYCH ZAKŁADÓW OPIEKI ZDROWOTNEJ W JABŁONNIE
UL. PARKOWA 21, 05-110 JABŁONNA

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

SAMODZIELNEGO ZESPOŁU PUBLICZNYCH ZAKŁADÓW OPIEKI ZDROWOTNEJ W JABŁONNIE

**WYDANIE VI
2025-08-18**

I. Przepisy wstępne

§ 1

1. Na podstawie art. 77² Kodeksu pracy ustalam warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń mających związek z pracą dla pracowników Samodzielnego Zespołu Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej w Jabłonce (dalej zwanego SZP ZOZ).
2. Postanowienia regulaminu stosuje się wobec wszystkich pracowników bez względu na rodzaj umowy o pracę i zajmowane stanowisko.
3. Postanowienia regulaminu nie dotyczą dyrektora Samodzielnego Zespołu Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej w Jabłonce, którego zasady wynagradzania określają odrębne przepisy.
4. Każdy pracownik zostaje zapoznany z treścią regulaminu w momencie podjęcia zatrudnienia, a jego oświadczenie w tej sprawie załącza się do akt osobowych.
5. Dane przekazywane przez pracownika służbom przedsiębiorstwa, będącego administratorem danych osobowych pracowników, w celu udokumentowania prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia, świadczeń związanych ze stosunkiem pracy oraz ustalenia ich wysokości i wypłaty podlegają ochronie, zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE. (Dz. Urz. UE L 119/1 z 4.5.2016) i ustawą z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1781).
6. Dane przekazywane przez pracownika będą wykorzystywane wyłącznie w celach ustalenia prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia oraz świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, ustalenia ich wysokości i wypłaty oraz w innych celach wynikających z obowiązującego prawa i przedmiotu działalności prowadzonej przez pracodawcę.
7. Pracownikowi przysługuje prawo dostępu do przekazanych danych, żądania ich sprostowania, ograniczenia przetwarzania, przenoszenia do innego administratora, sprzeciwu wobec przetwarzania danych oraz wycofania zgody (jeśli była udzielona) w dowolnym momencie.
8. Dane przekazane przez pracownika będą przechowywane przez okres trwania stosunku pracy oraz obowiązkowy okres ich archiwizacji, określony w odrębnych przepisach.

§ 2

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniające ilość i jakość świadczonej pracy zgodnie z kategorią osobistego zaszerzgowania określoną w umowie o pracę.
2. Wynagrodzenie pracowników SZP ZOZ otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, nie może być niższe niż wynagrodzenie określone w ustawie z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników

wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 2139) lub w innych przepisach prawa, które SZP ZOZ obowiązują.

3. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki wynagrodzenia za pracę proporcjonalne do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.
4. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

II. Zasady wynagradzania za pracę

§ 3

1. U pracodawcy obowiązuje czasowo-premiowy system wynagradzania. Polega on na wypłacaniu kwot wynagrodzenia wynikających z kategorii osobistego zaszeregowania i przepracowanego czasu pracy oraz premii zależnej od efektów pracy danego pracownika.
2. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną lub godzinową wynikające z kategorii zaszeregowania, dodatki do wynagrodzenia oraz premie i inne składniki w wysokości i na zasadach określonych w odrębnych przepisach, niniejszym regulaminie lub indywidualnie w umowie o pracę.
3. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może ustalić warunki zatrudnienia pracownika inne niż wynikające z regulaminu wynagradzania, z zastrzeżeniem, że nie mogą one być mniej korzystne dla pracownika niż wynikające z przepisów obowiązującego prawa.

§ 4

1. W SZP ZOZ są wypłacane następujące składniki wynagrodzenia:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek funkcyjny,
 - 3) dodatek stażowy,
 - 4) premia regulaminowa,
 - 5) premie zmienne lub prowizje powiązane z mierzalnymi wynikami pracy na podstawie szczegółowych, indywidualnych porozumień ustalających warunki i zasady wypłaty tych składników.
 - 6) dodatki specjalne związane z wykonywaniem dodatkowych obowiązków na podstawie szczegółowych, indywidualnych porozumień ustalających warunki i zasady wypłaty tych składników,
 - 7) inne składniki wynikające lub będące pochodną umów lub porozumień o współpracy, zawartych z zewnętrznymi podmiotami finansującymi działalność lub projekty realizowane przez SZP ZOZ, na podstawie szczegółowych, indywidualnych porozumień ustalających warunki i zasady wypłaty tych składników.
2. Pracownikom przysługują również następujące świadczenia związane z pracą:
 - 1) nagroda jubileuszowa,

- 2) świadczenia za czas choroby i macierzyństwa zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- 3) świadczenia za czas urlopu wypoczynkowego i innych usprawiedliwionych, płatnych absencji przewidzianych kodeksem pracy lub przepisach szczególnych zgodnie z obowiązującymi przepisami.
- 4) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- 5) ryczałt lub zwrot kosztów za używanie samochodów prywatnych do celów służbowych zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- 6) odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
- 7) inne należności, które przysługują pracownikom na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5

1. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest na etapie rekrutacji pracownika w trybie negocjacji stron, po uwzględnieniu opinii bezpośredniego przełożonego, uwarunkowane rodzajem i złożonością pracy. W oparciu o wykaz stanowisk i tabelę płac następuje zaszeregowanie pracownika do kategorii osobistego zaszeregowania.
2. Taryfikator kwalifikacyjny obejmujący wszystkie stanowiska występujące u pracodawcy, wymagane kwalifikacje pracownika zawiera **załącznik nr 1** do regulaminu.
3. Wysokość stawki wynagrodzenia miesięcznego odpowiadającego kategorii zaszeregowania określa się na podstawie tabel zawartych w **załączniku nr 2**.

§ 6

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych lub związanych z koordynacją pracy innych pracowników czy komórek organizacyjnych SZP ZOZ przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Wykaz stanowisk, na których przysługuje dodatek funkcyjny i stawka dodatku funkcyjnego, ustalonych w relacji procentowej od wynagrodzenia zasadniczego, określa tabela stanowiąca **załącznik nr 3**.
3. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego pracodawca kieruje się w szczególności wielkością podległego zespołu, trudnością, odpowiedzialnością i złożonością wykonywanych prac.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie za pracę.

§ 7

1. Pracownikom mogą być przyznawane miesięczne premie uznaniowe w wysokości do 50% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Decyzję w tej sprawie podejmuje dyrektor na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.

3. Na wysokość przyznanej premii wpływają możliwości finansowe pracodawcy, staranność pracy wykonywanej przez pracownika, osiągnięcie wcześniej określonych wskaźników lub wykonanie pracy określonego rodzaju i przestrzeganie dyscypliny pracy.

§ 8

1. W SZP ZOZ w Jabłonninie tworzy się fundusz premiowy obliczany na początku każdego roku w stosunku procentowym do wynagrodzeń zasadniczych.
2. Fundusz premiowy stanowi element funduszu wynagrodzeń i obciąża koszty działalności SZP ZOZ.
3. Wysokość funduszu premiowego zależy od sytuacji finansowej SZP ZOZ.
4. Wypłata premii w ramach przydzielonego funduszu premiowego dla poszczególnych grup pracowniczych następuje „z dołu” w okresach miesięcznych w dniu wypłaty wynagrodzenia pracowniczego.
5. Wysokość premii indywidualnej pracownika uzależniona jest od oceny jego pracy przez bezpośredniego przełożonego.
6. Pracownik może stracić prawo do premii za miesiąc w którym:
 - 1) wystąpiła nieusprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy,
 - 2) nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,
 - 3) przebywał w SZP ZOZ w stanie po użyciu alkoholu lub innych środków odurzających,
 - 4) wyrządził szkodę SZP ZOZ z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa,
 - 5) stwierdzono, że skarga na pracownika była uzasadniona,
 - 6) nie wykonał poleceń służbowych bezpośredniego przełożonego lub kierownika placówki,
 - 7) spóźniał się do pracy lub bezpodstawnie opuścił stanowisko pracy,
 - 8) nie stosował się do obowiązujących w SZP ZOZ instrukcji, procedur i regulaminów.
7. Okoliczności stanowiące podstawę pozbawienia premii wymagają udokumentowania.
8. O okolicznościach stanowiących podstawę do jej pozbawienia bezpośredni przełożony zawiadamia pracownika na piśmie.
9. Wysokość premii dla jednego pracownika może wynosić od 0% do 50% jego wynagrodzenia zasadniczego i przysługuje za okresy za które pracownik pobiera wynagrodzenie za pracę.
10. O wysokości i okresie wypłaty premii decyduje dyrektor w zależności od sytuacji finansowej SZP ZOZ.

§ 9

Pracownikom szczególnie wyróżniającym się w pracy lub za spełnienie określonego zadania uznaniowo mogą być przyznane specjalne nagrody pieniężne lub rzeczowe.

§ 10

1. Pracownikowi SZP ZOZ przysługuje dodatek za wysługę lat, zwany dodatkiem stażowym, w wysokości wynoszącej po 5 latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Zaliczeniu do okresu wpływającego na prawo i wysokość dodatku stażowego podlegają także okresy wcześniejszego zatrudnienia na podstawie stosunku pracy.
3. Maksymalna wysokość dodatku wynosi 20% wynagrodzenia zasadniczego.
4. Dodatek stażowy przysługuje pracownikowi za dni pracy, za które otrzymuje wynagrodzenie za pracę. W wypadku absencji usprawiedliwionych płatnych jest wliczany do podstawy wynagrodzenia lub zasiłku za ten okres, jeżeli takie przysługuje na mocy obowiązujących przepisów.
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.

§ 11

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości określonej przepisami Kodeksu pracy.
2. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje wyłącznie za godziny przepracowane na pisemne polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, wydane przez bezpośredniego przełożonego, zatwierdzone przez dyrektora, wystawione przed rozpoczęciem pracy w godzinach nadliczbowych.
3. Zasady obliczania wynagrodzenia i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych określają przepisy Kodeksu pracy.
4. Dodatek nie przysługuje, jeżeli pracownikowi udzielono czasu wolnego od pracy w zamian za tę pracę.
5. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy, i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.
6. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę lub święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jeśli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

III. Wypłacanie wynagrodzeń

§ 12

1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się z dołu nie później niż do 10-go następnego miesiąca kalendarzowego.
2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w ostatnim dniu roboczym poprzedzającym dzień ustalony jako dzień wypłaty wynagrodzenia.
3. Składniki wynagrodzenia za pracę przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.
4. Wynagrodzenie i dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych wypłaca się łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym.
5. Na żądanie pracownika pracodawca jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
6. Indywidualne wynagrodzenia za pracę objęte są tajemnicą służbową, której naruszenie może skutkować zwolnieniem dyscyplinarnym bez zachowania okresu wypowiedzenia.

§ 13

Wynagrodzenia wypłacane są przelewem na konto bankowe pracownika. W wyjątkowych wypadkach dopuszcza się wypłatę zaliczki na poczet wynagrodzenia w formie gotówkowej, po jej zatwierdzeniu przez dyrektora.

IV. Świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 14

Za czas niezdolności do pracy z przyczyn określonych przepisami ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 2780), przysługują świadczenia określone w przywołanej ustawie na zasadach w niej określonych.

§ 15

1. Za długoletnią pracę pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
 - 1) 75% miesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy,
 - 2) 100% miesięcznego wynagrodzenia – po 25 latach pracy,
 - 3) 150% miesięcznego wynagrodzenia – po 30 latach pracy,
 - 4) 200% miesięcznego wynagrodzenia – po 35 latach pracy,
 - 5) 300% miesięcznego wynagrodzenia – po 40 latach pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okresy:
 - 1) poprzednie, zakończone okresy zatrudnienia na podstawie dostarczonych świadectw pracy,

- 2) wszystkie okresy zatrudnienia u pracodawcy na podstawie umowy o pracę,
 - 3) pobierania zasiłku albo stypendium dla bezrobotnego na podstawie zaświadczenia z właściwego urzędu pracy.
3. Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi miesięczne wynagrodzenie pracownika przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
 4. Prawo do nagrody jubileuszowej ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
 5. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej jeżeli nie posiada w aktach osobowych pełnej dokumentacji.
 6. W razie równoczesnego powstania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
 7. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody, jednak nie wcześniej niż po przepracowaniu 12 miesięcy w Samodzielnym Zespole Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej w Jabłonie.
 8. W przypadku gdy 12 miesięcy po zatrudnieniu w SZP ZOZ w Jabłonie pracownik przedłoży nowe dowody, na podstawie których nabyłby prawo do nagrody wyższego stopnia, w dniu nabycia prawa do nagrody wyższego stopnia wypłaca się różnicę kwoty nagrody wyższej i niższej.
 9. W razie rozwiązania umowy o pracę z powodu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż dwanaście miesięcy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 16

Za czas podróży służbowej w kraju i poza jego granicami przysługuje pracownikowi dieta i inne należności według zasad określonych przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.

§ 17

1. Pracownicy uprawnieni na mocy odrębnych przepisów otrzymują świadczenia wynikające z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.
2. Pracownicy korzystający z samochodów prywatnych do celów służbowych mogą otrzymywać zwrot kosztów za używanie samochodu na warunkach określonych w odrębnej umowie zgodnie z obowiązującymi przepisami.

§ 18

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
 - 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli był zatrudniony krócej niż 15 lat,
 - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia po 15 latach pracy,

- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę, o której mowa w ust. 1, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
 3. Do okresu pracy, od którego zależy wysokość odprawy rentowej lub emerytalnej zalicza się wszystkie okresy zatrudnienia u pracodawcy.
 4. Pracownik jest obowiązany udokumentować swój okres zatrudnienia uprawniający do odprawy, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest stosownych dokumentów.
 5. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

V. Przepisy końcowe

§ 20

1. Regulamin wynagradzania obowiązuje przez czas nieokreślony.
2. Zmiana unormowań regulaminu może być dokonana pod rygorem nieważności w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustalenie.

§ 21

1. Wykładni przepisów regulaminu dokonuje pracodawca.
2. Każdy pracownik może zapoznać się z treścią regulaminu, który jest udostępniony do wglądu w sieci teleinformatycznej pracodawcy na dysku wspólnym lub w biurze SZP ZOZ.

§ 22

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia jego ogłoszenia.

Załączniki do regulaminu wynagradzania:

1. Taryfikator kwalifikacyjny – załącznik nr 1,
2. Tabele kategorii zaszerzgowania i stawek wynagrodzenia miesięcznego – załącznik nr 2,
3. Wykaz stanowisk, na których przysługuje dodatek funkcyjny i stawka dodatku funkcyjnego, ustalonego w relacji procentowej od wynagrodzenia zasadniczego – załącznik nr 3.

TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY

Kwalifikacje wymagane od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami określa załącznik do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 10 lipca 2023 roku (Dz. U. poz. 1515).

Poniższa tabela stanowi wyciąg z powyższego rozporządzenia oraz ustawy z dnia 27 października 2017 roku o podstawowej opiece zdrowotnej (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 515), dla stanowisk istniejących w SZP ZOZ.

LP	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje	Wymagany staż pracy w zawodzie lub dodatkowe kwalifikacje
I. Pracownicy medyczni			
1.	Zastępca dyrektora do spraw lecznictwa	Tytuł zawodowy lekarza, lekarza dentysty i tytuł specjalisty lub specjalizacja II stopnia w dziedzinie medycyny	8
2.	Lekarz POZ	- lekarz posiadający tytuł specjalisty w dziedzinie medycyny rodzinnej, - lekarz posiadający specjalizację II stopnia w dziedzinie medycyny ogólnej, - lekarz posiadający specjalizację I lub II stopnia lub tytuł specjalisty w dziedzinie pediatrii, - lekarz posiadający specjalizację I stopnia w dziedzinie medycyny ogólnej – udzielający świadczeń zdrowotnych z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej przed dniem 31 grudnia 2024 r., - lekarz posiadający specjalizację I lub II stopnia lub tytuł specjalisty w dziedzinie chorób wewnętrznych – udzielający świadczeń zdrowotnych z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej przed dniem 31 grudnia 2024 r.	--- --- - 10 lat pracy w POZ lub ukończony kurs w dziedzinie medycyny rodzinnej - 10 lat pracy w POZ lub ukończony kurs w dziedzinie medycyny rodzinnej - 10 lat pracy w POZ lub ukończony kurs w dziedzinie medycyny rodzinnej
3.	Młodszy lekarz POZ	- lekarz odbywający szkolenie specjalizacyjne w dziedzinie medycyny rodzinnej	---
4.	Lekarz specjalista	Lekarz posiadający tytuł zawodowy lekarza lub lekarza dentysty, posiadający prawo wykonywania zawodu i specjalizację II stopnia lub tytuł specjalisty w określonej dziedzinie medycyny	7
5.	Młodszy lekarz specjalista	Lekarz posiadający tytuł zawodowy lekarza lub lekarza dentysty, posiadający prawo wykonywania zawodu i specjalizację I stopnia lub tytuł specjalisty w określonej dziedzinie medycyny	5
6.	Lekarz	Posiada tytuł zawodowy lekarza lub lekarza dentysty i	---

		prawo wykonywania zawodu	
7.	Pielęgniarka koordynująca i nadzorująca pracę innych pielęgniarek	Posiada tytuł zawodowy magistra pielęgniarstwa i tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego	5 lat w podmiocie leczniczym
8.	Pielęgniarka POZ - specjalista	- posiada tytuł zawodowy magistra pielęgniarstwa i tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego, - posiada tytuł zawodowy licencjata pielęgniarstwa lub średnie wykształcenie medyczne w zawodzie pielęgniarka i tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego, - posiada tytuł zawodowy licencjata pielęgniarstwa lub średnie wykształcenie medyczne w zawodzie pielęgniarka i tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa pediatrycznego, środowiskowego, środowiskowo-rodzinnego, przewlekłe chorych i niepełnosprawnych, opieki długoterminowej, w ochronie zdrowia pracujących, środowiska nauczania i wychowania, zachowawczego, promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej	--- --- - udziela świadczeń zdrowotnych z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej przed dniem 31 grudnia 2024 r.
9.	Pielęgniarka POZ	- posiada tytuł zawodowy magistra pielęgniarstwa - posiada tytuł zawodowy licencjata pielęgniarstwa lub średnie wykształcenie medyczne w zawodzie pielęgniarka i odbywa szkolenie specjalizacyjne w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego, - posiada tytuł zawodowy licencjata pielęgniarstwa lub średnie wykształcenie medyczne w zawodzie pielęgniarka i odbywa szkolenie specjalizacyjne w dziedzinie pielęgniarstwa: pediatrycznego, opieki długoterminowej, środowiska nauczania i wychowania, zachowawczego, promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej, - posiada tytuł zawodowy licencjata pielęgniarstwa lub średnie wykształcenie medyczne w zawodzie pielęgniarka i ukończyła lub odbywa kurs kwalifikacyjny w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego, - posiada tytuł zawodowy licencjata pielęgniarstwa lub średnie wykształcenie medyczne w zawodzie pielęgniarka i ukończyła kurs kwalifikacyjny w dziedzinie pielęgniarstwa: pediatrycznego, środowiskowego, środowiskowo-rodzinnego, przewlekłe chorych i niepełnosprawnych, opieki długoterminowej, w ochronie zdrowia pracujących, środowiska nauczania i wychowania, zachowawczego, promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej, - posiada tytuł zawodowy licencjata pielęgniarstwa lub średnie wykształcenie medyczne i odbywa kurs kwalifikacyjny w dziedzinie pielęgniarstwa: pediatrycznego, opieki długoterminowej, środowiska nauczania i wychowania, zachowawczego, promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej	--- --- --- --- - udziela świadczeń zdrowotnych z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej przed dniem 31 grudnia 2024 r. - udziela świadczeń zdrowotnych z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej przed dniem 31 grudnia 2024 r.
10.	Pielęgniarka	Posiada średnie wykształcenie medyczne w zawodzie pielęgniarka lub tytuł zawodowy licencjata pielęgniarstwa	---

11.	Położna POZ - specjalista	- posiada tytuł zawodowy magistra położnictwa i tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego, - posiada tytuł zawodowy licencjata położnictwa lub średnie wykształcenie medyczne w zawodzie położnej i tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego, - posiada tytuł zawodowy licencjata położnictwa lub średnie wykształcenie medyczne w zawodzie położnej i tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa: środowiskowego, środowiskowo-rodzinnego oraz promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej	--- --- - udzielająca świadczeń zdrowotnych z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej przed dniem 31 grudnia 2024 r.
12.	Położna POZ	- posiada tytuł zawodowy magistra położnictwa, - posiada tytuł zawodowy licencjata położnictwa lub średnie wykształcenie medyczne w zawodzie położnej i odbywa szkolenie specjalizacyjne w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego, - posiada tytuł zawodowy licencjata położnictwa lub średnie wykształcenie medyczne w zawodzie położnej i odbywa kurs kwalifikacyjny w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego, - posiada tytuł zawodowy licencjata położnictwa lub średnie wykształcenie medyczne w zawodzie położnej i ukończyła kurs kwalifikacyjny w dziedzinie pielęgniarstwa: środowiskowego, środowiskowo-rodzinnego oraz promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej	--- --- --- - udzielająca świadczeń zdrowotnych z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej przed dniem 31 grudnia 2024 r.
13.	Położna	Posiada średnie wykształcenie medyczne w zawodzie położna lub tytuł zawodowy licencjata położnictwa	---
14.	Sekretarka medyczna	Średnie wykształcenie	---
15.	Asystentka Stomatologiczna	Posiada średnie wykształcenie i tytuł zawodowy asystentki stomatologicznej lub dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe w zawodzie asystentka stomatologiczna	---
II. Pracownicy administracyjni, techniczni i ekonomiczni			
1.	Kierownik podmiotu leczniczego	- wyższe wykształcenie - wyższe wykształcenie i ukończone studia podyplomowe na kierunku zarządzanie	5 3
2.	Główny księgowy	- ukończone ekonomiczne jednolite studia magisterskie, ekonomiczne wyższe studia zawodowe, uzupełniające ekonomiczne studia magisterskie lub ekonomiczne studia podyplomowe - ukończona średnia, policealna lub pomaturalna szkoła ekonomiczna - posiada wpis do rejestru biegłych rewidentów na podstawie odrębnych przepisów - posiada certyfikat księgowy uprawniający do usługowego	3 lata praktyki w księgowości 6 lat praktyki w księgowości --- ---

		prowadzenia ksiąg rachunkowych albo świadectwo kwalifikacyjne uprawniające do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych, wydane na podstawie odrębnych przepisów	
3.	Specjalista, Informatyk	Wyższe wykształcenie o odpowiednim kierunku	3
4.	Pracownik administracyjny	Wykształcenie średnie	---
III. Pracownicy gospodarczy			
1.	Konserwator urządzeń technicznych	Średnie wykształcenie techniczne lub zasadnicze wykształcenie zawodowe w odpowiednim zawodzie i przeszkolenie specjalistyczne	---
2.	Sprzątaczką	Podstawowe wykształcenie i przeszkolenie zawodowe	---
3.	Pracownik gospodarczy	Podstawowe wykształcenie i przeszkolenie zawodowe	---

TABELE KATEGORII ZASZEREGOWANIA I STAWEK WYNAGRODZENIA MIESIĘCZNEGO

Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla danego stanowiska wynika z obowiązujących przepisów o wynagrodzeniu minimalnym - sektorowych lub ogólnych.

LP	Stanowisko	Posiadane kwalifikacje wymagane na zajmowanym stanowisku	Kategoria zaszeregowania	Stawka wynagrodzenia brutto w złotych
I. Pracownicy medyczni				
1.	Zastępca kierownika do spraw leczenia	Tytuł zawodowy lekarza, lekarza dentysty i tytuł specjalisty lub specjalizacja II stopnia w dziedzinie medycyny	1	13 762 – 20 200
2.	Lekarz POZ	Lekarz posiadający tytuł specjalisty w dziedzinie medycyny rodzinnej	1	11 864 – 28 400
		Lekarz odbywający szkolenie specjalizacyjne w dziedzinie medycyny rodzinnej	3	9 737 – 14 800
3.	Lekarz specjalista	Lekarz posiadający specjalizację I lub II stopnia lub tytuł specjalisty w określonej dziedzinie medycyny	1	11 864 – 20 200
4.	Lekarz	Lekarz posiadający tytuł zawodowy lekarza, bez specjalizacji	3	9 737 – 11 700
5.	Lekarz dentysta	Lekarz dentysta, który uzyskał specjalizację drugiego stopnia lub tytuł specjalisty w określonej dziedzinie medycyny	1	11 864 – 20 200
		Lekarz dentysta, który uzyskał specjalizację pierwszego stopnia w określonej dziedzinie medycyny	3	9 737 – 14 800
		Lekarz, który uzyskał tytuł zawodowy lekarza dentysty	3	9 737 – 11 700
6.	Pielęgniarka koordynująca i nadzorująca pracę innych pielęgniarek	Pielęgniarka posiadająca tytuł zawodowy magistra pielęgniarstwa i tytuł specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa	2	10 555 – 15 000
7.	Pielęgniarka POZ specjalistka	Pielęgniarka z tytułem zawodowym magistra pielęgniarstwa i tytułem specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego	2	10 555 – 13 800
		Pielęgniarka z tytułem zawodowym licencjat pielęgniarstwa i tytułem specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego	5	8 346 – 10 900
		Pielęgniarka ze średnim wykształceniem medycznym i tytułem specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa rodzinnego		

8.	Pielęgniarka POZ	Pielęgniarka z tytułem zawodowym magister pielęgniarstwa	5	8 346 – 10 900
		Pielęgniarka z tytułem zawodowym licencjat pielęgniarstwa oraz z kursem kwalifikacyjnym mającym zastosowanie w podstawowej opiece zdrowotnej	6	7 691 – 10 000
		Pielęgniarka ze średnim wykształceniem medycznym oraz z kursem kwalifikacyjnym mającym zastosowanie w podstawowej opiece zdrowotnej		
9.	Pielęgniarka	Pielęgniarka posiadająca średnie wykształcenie lub pielęgniarka z tytułem zawodowym licencjat pielęgniarstwa	6	7691 – 10 000
10.	Położna POZ specjalistka	Położna z tytułem zawodowym magistra położnictwa i tytułem specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa mającego zastosowanie w ochronie zdrowia	2	10 555 – 13 800
		Położna z tytułem zawodowym licencjat położnictwa i tytułem specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa mającego zastosowanie w ochronie zdrowia	5	8 346 – 10 900
		Położna ze średnim wykształceniem medycznym i tytułem specjalisty w dziedzinie pielęgniarstwa mającego zastosowanie w ochronie zdrowia		
11.	Położna POZ	Położna z tytułem zawodowym magister położnictwa	5	8 346 – 10 900
		Położna z tytułem zawodowym licencjat pielęgniarstwa oraz z kursem kwalifikacyjnym mającym zastosowanie w podstawowej opiece zdrowotnej	6	7 691 – 10 000
		Położna ze średnim wykształceniem medycznym oraz z kursem kwalifikacyjnym mającym zastosowanie w podstawowej opiece zdrowotnej		
12.	Położna	Położna posiadająca średnie wykształcenie lub położna z tytułem zawodowym licencjat położnictwa	6	7 691 – 10 000
13.	Asystentka stomatologiczna	Asystentka stomatologiczna ze średnim wykształceniem i tytułem zawodowym asystentki stomatologicznej lub dyplomem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe w zawodzie asystentka stomatologiczna	7	7 037 – 9 200
14.	Sekretarka medyczna	Sekretarka medyczna ze średnim wykształceniem	9	6 382 – 8 300
II. Pracownicy administracyjni, techniczni i ekonomiczni				
1.	Kierownik podmiotu leczniczego	Wynagrodzenie ustalone na podstawie ustawy z dnia 3 marca 2002 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 2136 z późn.zm.).		
2.	Główny księgowy	- ukończone ekonomiczne jednolite studia magisterskie, ekonomiczne wyższe studia zawodowe, uzupełniające ekonomiczne studia magisterskie lub ekonomiczne studia podyplomowe	8	10 070 – 14 000

		- ukończona średnia, policealna lub pomaturalna szkoła ekonomiczna, - posiada wpis do rejestru biegłych rewidentów na podstawie odrębnych przepisów, - posiada certyfikat księgowy uprawniający do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych albo świadectwo kwalifikacyjne uprawniające do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych, wydane na podstawie odrębnych przepisów	9	8 000 – 12 000
3.	Specjalista, Informatyk	Wyższe wykształcenie o odpowiednim kierunku	2	10 555 – 13 800
4.	Pracownik administracyjny	Wykształcenie średnie	9	6 382 – 8 300
III. Pracownicy gospodarczy				
1.	Konserwator urządzeń technicznych	Średnie wykształcenie techniczne lub zasadnicze wykształcenie zawodowe w odpowiednim zawodzie i przeszkolenie specjalistyczne	9	6 382 – 8 300
2.	Sprzątaczką	Podstawowe wykształcenie i przeszkolenie zawodowe	10	5 320 – 6 920
3.	Pracownik gospodarczy	Podstawowe wykształcenie i przeszkolenie zawodowe	10	5 320 – 6 920

**WYKAZ STANOWISK, NA KTÓRYCH PRZYSŁUGUJE DODATEK FUNKCYJNY
I STAWKA DODATKU FUNKCYJNEGO USTALONEGO W RELACJI
PROCENTOWEJ OD WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**

LP	Stanowisko	Stawka procentowa dodatku funkcyjnego
1.	Kierownik podmiotu leczniczego	(t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 2136 z późn.zm.).*
2.	Zastępca kierownika	do 50%
2.	Główny księgowy	do 40%
3.	Pielęgniarka koordynująca	do 25%
4.	Inne stanowisko kierujące pracą zespołu lub koordynujące pracę kilku komórek	do 10%

*Dodatek funkcyjny ustalony na podstawie ustawy z dnia 3 marca 2002 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 2136 z późn.zm.).