

## 543

## ROZPORZĄDZENIE MINISTRA ZDROWIA I OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 8 czerwca 1999 r.

## w sprawie zasad wynagradzania pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej.

Na podstawie art. 40 ust. 2 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz. U. Nr 91, poz. 408, z 1992 r. Nr 63, poz. 315, z 1994 r. Nr 121, poz. 591, z 1995 r. Nr 138, poz. 682, z 1996 r. Nr 24, poz. 110, z 1997 r. Nr 104, poz. 661, Nr 121, poz. 769 i Nr 158, poz. 1041, z 1998 r. Nr 106, poz. 668, Nr 117, poz. 756 i Nr 162, poz. 1115 oraz z 1999 r. Nr 28, poz. 255 i 256) zarządza się, co następuje:

§ 1. Przepisy rozporządzenia stosuje się do pracowników zatrudnionych w:

- 1) publicznych zakładach opieki zdrowotnej prowadzonych w formie jednostki budżetowej lub zakładu budżetowego,
- 2) zakładach opieki zdrowotnej utworzonych przez organy, o których mowa w art. 8 ust. 4 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz. U. Nr 91, poz. 408, z 1992 r. Nr 63, poz. 315, z 1994 r. Nr 121, poz. 591, z 1995 r. Nr 138, poz. 682, z 1996 r. Nr 24, poz. 110, z 1997 r. Nr 104, poz. 661, Nr 121, poz. 769 i Nr 158, poz. 1041, z 1998 r. Nr 106, poz. 668, Nr 117, poz. 756 i Nr 162, poz. 1115 oraz z 1999 r. Nr 28, poz. 255 i 256).

§ 2. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o „pracowniku działalności podstawowej”, rozumie się przez to:

- 1) pracownika medycznego, który ukończył wyższe studia medyczne lub średnią szkołę medyczną, jak również pracownika, który uzyskał wykształcenie wyższe lub średnie inne niż medyczne i posiadane przez niego kwalifikacje zawodowe mają zastosowanie przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych,
- 2) innego pracownika niż wymieniony w pkt 1, którego praca pozostaje w związku z udzielaniem świadczeń zdrowotnych.

§ 3. Ustala się:

- 1) tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik nr 1 do rozporządzenia,
- 2) tabelę zaszeregowania stanowisk pracy dla pracowników zakładów, o których mowa w § 1, z wyłączeniem pracowników stacji sanitarno-epidemiologicznych, stanowiącą załącznik nr 2 do rozporządzenia,
- 3) tabelę zaszeregowania stanowisk pracy dla pracowników stacji sanitarno-epidemiologicznych, stanowiącą załącznik nr 3 do rozporządzenia.

§ 4. 1. Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego określona w załączniku nr 1 do rozporządzenia przysługuje za pełny wymiar czasu pracy.

2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wszystkie składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego, wynikającą z osobistego zaszeregowania pracownika, przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 5. 1. Wykaz stanowisk, na których przysługuje dodatki funkcyjny, i stawek dodatku funkcyjnego, ustalonych w relacji procentowej do wynagrodzenia zasadniczego, określa załącznik nr 4 do rozporządzenia.

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

§ 6. 1. W ramach środków na wynagrodzenia może być tworzony fundusz premiiowy.

2. Wysokość funduszu premiiowego, zadania oraz zasady premiowania określa zakładowy regulamin premiowania.

§ 7. 1. Pracownikom Inspekcji Sanitarnej wykonującym czynności kontrolne przysługuje dodatek specjalny do wynagrodzenia.

2. Zasady i tryb przyznawania oraz wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 1, określa rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 25 marca 1999 r. w sprawie zasad i trybu przyznawania pracownikom Inspekcji Sanitarnej wykonującym czynności kontrolne dodatku specjalnego do wynagrodzenia oraz wysokości tego dodatku (Dz. U. Nr 29, poz. 280).

§ 8. 1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wystugę lat 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 po 20 i więcej latach pracy.

2. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wystugę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia.

3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wystugę lat wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

4. W przypadku gdy praca w zakładzie, o którym mowa w § 1, stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

5. Dodatek za wystugę lat jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
- 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

6. Dodatek za wystugę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ten przysługuje za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 9. 1. Pracownikowi działalności podstawowej posiadającemu stopień naukowy doktora, doktora habilitowanego lub tytuł naukowy profesora przysługuje miesięczny dodatek ustalony w relacji procentowej do wynagrodzenia zasadniczego:

Stopień (tytuł) naukowy	Procent wynagrodzenia zasadniczego
Profesor	do 50%, jednak nie mniej niż 185 zł
Doktor habilitowany	do 30%, jednak nie mniej niż 125 zł
Doktor	do 20%, jednak nie mniej niż 65 zł

2. Pracownikowi posiadającemu jednocześnie określony stopień i tytuł naukowy przysługuje tylko jeden dodatek w wyższej wysokości.

3. Dodatek przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło udokumentowanie uprawnień.

§ 10. Pracownikowi, o którym mowa w § 2, zatrudnionemu w jednostce organizacyjnej więziennictwa, z tytułu pracy z osobami pozbawionymi wolności, przysługuje dodatek w wysokości od 10% do 50% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

§ 11. 1. Za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze nocnej pracownikowi przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2, dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego. Dodatkowe wynagrodzenie nie może być niższe od wynagrodzenia, o którym mowa w art. 137 § 2 Kodeksu pracy.

2. Lekarzowi, pracownikowi z wyższym wykształceniem medycznym innym niż lekarskie, pielęgniarkie (asystentce pielęgniarskiej, młodszej pielęgniarkie, pielęgniarkie przyuczonej), technikowi medycznemu, opiekunce dziecięcej, salowej, sanitariuszowi, zatrudnionym w zakładzie przeznaczonym dla osób, których stan zdrowia wymaga udzielania całodobowych świadczeń zdrowotnych, przysługuje zamiast dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 65% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze nocnej.

3. Pracownikom, o których mowa w ust. 2, za pracę w dni ustawowo wolne od pracy (niedziele i święta) przysługuje dodatek w wysokości 45% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze dziennej.

4. Przepisy ust. 2 i 3 stosuje się do pracowników zatrudnionych w systemie pracy zmianowej, w ramach którego pracownicy wymieniają się na tych samych stanowiskach zgodnie z określonym dla nich harmonogramem czasu pracy.

§ 12. 1. Kierowcy samochodu osobowego może być przyznane, za jego zgodą, wynagrodzenie ryczałtowe obejmujące poszczególne składniki wynagrodzenia (w szczególności: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej), uwzględniające liczbę godzin przypadających do przepracowania w okresie jednego miesiąca, w przypadkach gdy faktyczny czas pracy kierowcy w poszczególnych miesiącach nie ulega wahaniom i odpowiada liczbie godzin przyjętych do obliczenia wynagrodzenia.

2. Kierowcy, któremu powierzono dodatkowe czynności wykraczające poza zakres jego normalnych obowiązków, przysługuje dodatek w wysokości do 60% najniższej stawki wynagrodzenia zasadniczego w pierwszej kategorii zaszeregowania określonej w tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącej załącznik nr 1 do rozporządzenia.

3. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 2, za wykonywanie poszczególnych czynności ustala pracodawca, uwzględniając rodzaj czynności i ich uciążliwość.

§ 13. 1. Za długoletnią pracę pracownikowi przysługują nagrody jubileuszowe 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 wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.

4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.

5. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

6. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

7. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze — wynagrodzenie przysługujące w dniu jej wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

9. Jeżeli w dniu wejścia w życie rozporządzenia albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu, pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę — najwyższą.

10. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie rozporządzenia albo w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9, ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres

uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej — różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

11. Przepisy ust. 9 i 10 mają odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabywa w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§ 14. 1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeśli był zatrudniony krócej niż 15 lat,
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeśli był zatrudniony co najmniej 15 lat,
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeśli był zatrudniony co najmniej 20 lat.

2. Odprawę pieniężną oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

3. Okresy pracy i inne okresy uprawniające do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wyług lat.

4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 15. Pracownikowi zatrudnionemu w zakładzie, o którym mowa w § 1, w dniu 1 października 1999 r., który przed tym dniem nabył prawo do nagrody jubileuszowej, przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród jubileuszowych wlicza się także te okresy, które zostały mu wliczone przy ustalaniu prawa do nagrody jubileuszowej, do której nabył prawo przed dniem 1 października 1999 r.

§ 16. Traci moc rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 2 lipca 1992 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej (Dz. U. Nr 55, poz. 273, z 1993 r. Nr 41, poz. 190, z 1994 r. Nr 21, poz. 75, Nr 69, poz. 303 i Nr 125, poz. 614, z 1995 r. Nr 8, poz. 42, Nr 84, poz. 424 i Nr 122, poz. 594, z 1996 r. Nr 80, poz. 377, z 1997 r. Nr 24, poz. 127 i Nr 34, poz. 214 oraz z 1998 r. Nr 3, poz. 8 i Nr 42, poz. 254).

§ 17. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia, z wyjątkiem przepisów § 3 i § 5, które wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 marca 1999 r., oraz przepisów § 13—15, które wchodzi w życie z dniem 1 października 1999 r.