

**Regulamin wynagradzania i przyznawania świadczeń dodatkowych oraz nagrody rocznej dla kierowników oraz osób pełniących obowiązki kierowników samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej, dla których podmiotem tworzącym jest Uniwersytet Medyczny w Białymstoku**

**I.**

**PRZEPISY WSTĘPNE**

**§ 1**

Ilekoć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) Uniwersytecie - rozumie się przez to Uniwersytet Medyczny w Białymstoku,
- 2) Szpitalu - rozumie się przez to Uniwersytecki Szpital Kliniczny w Białymstoku oraz Uniwersytecki Dziecięcy Szpital Kliniczny im. L. Zamenhofa w Białymstoku, dla których podmiotem tworzącym jest Uniwersytet,
- 3) Dyrektorze - rozumie się przez to osobę zatrudnioną na stanowisku kierownika Szpitala, bez względu na rodzaj stosunku prawnego (powołanie, umowa o pracę, umowa cywilnoprawna) i wymiar czasu pracy,
- 4) Zatrudnieniu - rozumie się przez to świadczenie pracy lub usług związanych z zarządzaniem na rzecz Szpitala przez osobę zatrudnioną na stanowisku dyrektora,
- 5) Roku obrotowym - rozumie się przez to rok obrotowy w rozumieniu przepisów Ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 120 z późn. zm.), poprzedzający rok, w którym przyznaje się nagrodę roczną,
- 6) Osobie pełniącej obowiązki dyrektora – rozumie się przez to pracownika Szpitala, wyznaczonego przez podmiot tworzący do pełnienia obowiązków kierownika, o której mowa w art. 46 ust. 3a ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t.j. Dz. U. z 2023r., poz. 991 ze zm.).

**§ 2**

Regulamin określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania świadczeń dodatkowych oraz nagrody rocznej Dyrektorom, a także zasady i warunki przyznawania dodatku do wynagrodzenia dla osób pełniących obowiązki dyrektora.

## **II.**

### **WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ**

#### **§ 3**

1. Wynagrodzenie za pracę Dyrektora jest świadczeniem pieniężnym wypłacanym okresowo za świadczoną pracę, ze środków Szpitala.
2. Maksymalna wysokość wynagrodzenia miesięcznego Dyrektora ustalana jest przez Rektora Uniwersytetu i nie może przekroczyć sześciokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego chyba, że wysokość wynagrodzenia jest odmiennie określona przez aktualnie obowiązujące przepisy prawa.
3. Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną.
4. Za czas niewykonywania pracy Dyrektor zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy lub umowa cywilno-prawna tak stanowią.
5. Decyzję o wysokości wynagrodzenia Dyrektora podejmuje Rektor Uniwersytetu.
6. Informacje o wynagrodzeniu Dyrektora oraz o przyznanych nagrodach rocznych, świadczeniach dodatkowych, odprawach są jawne i nie podlegają ochronie danych osobowych ani tajemnicy handlowej.

#### **§ 4**

W przypadku odwołania Dyrektora ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej będącej podstawą zatrudnienia z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku zatrudnienia, Rektor Uniwersytetu może przyznać Dyrektorowi odprawę w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego.

## **III.**

### **ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE ZWIĄZANE Z PRACĄ**

#### **§ 5**

Poza wynagrodzeniem za pracę Dyrektorowi pozostającemu w stosunku pracy przysługują również świadczenia pieniężne związane z pracą, w tym w szczególności:

- 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeksu pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn.

zm.) oraz przepisów regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,

- 2) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o 237<sup>1</sup> Kodeksu Pracy oraz przepisów regulujących zakres i wysokość tych świadczeń,
- 3) zwrot kosztów delegacji służbowych według zasad wynikających z obowiązujących przepisów.

## § 6

1. Dyrektorowi mogą być również przyznane następujące świadczenia dodatkowe z tytułu zatrudnienia:

- 1) nagroda jubileuszowa przyznawana nie częściej niż co 5 lat,
  - 2) odprawa pieniężna w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, zwana dalej "odprawą pieniężną",
  - 3) zwrot częściowych kosztów użytkowania udostępnionego lokalu mieszkalnego, w tym mieszkania służbowego,
  - 4) świadczenia związane z korzystaniem z częściowo odpłatnych usług telekomunikacyjnych,
  - 5) świadczenia z tytułu dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego, majątkowego oraz osobowego,
  - 6) dodatki do wynagrodzeń przyznawane w ramach realizacji projektów finansowanych z udziałem środków, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (t.j. Dz. U. 2023r., poz. 1270 ze zm.)  
- w wysokości do 25% wyższej niż ustalona w regulaminie wynagradzania, zakładowym i ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy oraz w odrębnych przepisach.
2. Maksymalna wysokość sumy świadczeń dodatkowych, o których mowa w ust. 1, przyznanych Dyrektorowi w ciągu roku, nie może przekroczyć dwunastokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjętego dla ustalenia wynagrodzenia miesięcznego Dyrektora.
3. Świadczenia dodatkowe, o których mowa w ust. 1 przyznaje Rektor Uniwersytetu z własnej inicjatywy lub na wniosek rady społecznej Szpitala.
4. Świadczenia dodatkowe, o których mowa w ust. 1 wypłacane są ze środków własnych Szpitala.

## § 7

1. Nagroda jubileuszowa, o której mowa w § 6 ust. 1 pkt 1, może zostać przyznana Dyrektorowi niezależnie od podstawy zatrudnienia nie częściej niż co 5 lat.
2. Wysokość nagrody jubileuszowej, o której jest mowa w ust. 1 wynosi:
  - 1) 75% wynagrodzenia miesięcznego - po 20 latach pracy,
  - 2) 100% wynagrodzenia miesięcznego - po 25 latach pracy,
  - 3) 150% wynagrodzenia miesięcznego - po 30 latach pracy,
  - 4) 200% wynagrodzenia miesięcznego - po 35 i 40 latach pracy.
3. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów w wymiarze korzystniejszym dla Dyrektora.
5. Dyrektor nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
6. Dyrektor jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
7. Podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące Dyrektorowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli jest to dla niego korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
8. Jeżeli Dyrektor nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące Dyrektorowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
9. Wysokość nagrody oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
10. Nagroda jubileuszowa przyznana może zostać, zgodnie z § 6 ust. 4, przez Rektora Uniwersytetu z własnej inicjatywy, na podstawie danych określonych w formularzu, którego wzór określa Załącznik nr 1 do Regulaminu.
11. Formularz, o którym mowa w ust. 10, zawiera dane dotyczące osoby, której przyznana ma zostać nagroda jubileuszowa, okresu za jaki ma być przyznana nagroda, wysokości tej nagrody, okresu udokumentowanego stażu pracy uprawniającego do nagrody

jubileuszowej. Dane te powinny być potwierdzone przez odpowiedzialną merytorycznie komórkę organizacyjną Szpitala.

12. W przypadku przyznania nagrody jubileuszowej, jej wypłata przez Szpital powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez Dyrektora prawa do tej nagrody.

#### **§ 8**

1. Dyrektorowi w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
  - a) 150% wynagrodzenia miesięcznego - po przepracowaniu co najmniej 15 lat,
  - b) 200% wynagrodzenia miesięcznego - po przepracowaniu co najmniej 20 lat.
2. Odprawa pieniężna jest wypłacana ze środków własnych Szpitala.
3. Dyrektor, który otrzymał odprawę, o której mowa w ust. 1, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

#### **IV.**

#### **SPOSÓB I TERMINY WYPŁATY WYNAGRODZEŃ I INNYCH ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZYCH**

#### **§ 9**

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się raz w miesiącu, zgodnie z zasadami obowiązującymi w Szpitalu.
2. Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy lub zasiłków chorobowych dokonywana jest w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.
3. Potrąceń z wynagrodzenia za pracę dokonuje się zgodnie z zasadami art. 87 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeksu pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.).

#### **V.**

#### **NAGRODA ROCZNA, ZASADY, TRYB PRYZNAWANIA ORAZ WZÓR WNIOSKU**

#### **§ 10**

1. Dyrektorowi, w zależności od osiągniętych wyników finansowych oraz stopnia realizacji innych zadań, może zostać przyznana nagroda roczna. Ocena dokonywana przy przyznawaniu nagrody rocznej uwzględniać powinna specyfikę zadań w zakresie ochrony zdrowia wykonywanych przez Szpital.
2. W przypadku pozytywnej oceny wyników finansowych Szpitala oraz efektywnej i właściwej, w tym planowej realizacji zadań i celów statutowych Szpitala, określonych w ust. 4 pkt 1-3, Dyrektorowi, który zajmował stanowisko albo pełnił obowiązki dyrektora przez cały rok obrotowy i w tym okresie nie naruszył swoich obowiązków pracowniczych

w sposób powodujący wymierzenie kary z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników oraz kary za naruszenie dyscypliny finansów publicznych lub kary dyscyplinarnej, albo z którym nie rozwiązano umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy lub nie rozwiązano umowy o zarządzanie, albo którego nie odwołano z zajmowanego stanowiska albo pełnionej funkcji z przyczyn stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy Dyrektora, może być przyznana nagroda roczna w sytuacji, gdy nie spowoduje to pogorszenia sytuacji finansowej Szpitala.

3. Wysokość nagrody rocznej uzależniona jest od realizacji zadań określonych w ust. 4, jednakże nie może przekroczyć trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego Dyrektora w roku poprzedzającym przyznanie tej nagrody. W przypadku zmiany formy organizacyjno-prawnej Szpitala związanej w szczególności z połączeniem lub podziałem albo zmianą formy zarządzania nim, wypłata nagrody rocznej dla Dyrektora za zakończony rok obrotowy może nastąpić, o ile uprawniony zajmował stanowisko albo pełnił obowiązki Dyrektora zarówno przed, jak i po zmianie formy organizacyjno-prawnej Szpitala.
4. Nagroda roczna może być przyznana Dyrektorowi wyłącznie w przypadku, gdy Szpital, którym kieruje:
  - 1) efektywnie realizował zadania i cele statutowe,
  - 2) planowo realizował zadania, inne niż określone w pkt 1, tj. w szczególności terminowo wywiązywał się ze sprawozdawczości wynikającej z powszechnie obowiązujących przepisów oraz z przekazywania informacji o sposobie wykonania zaleceń zawartych w wystąpieniach pokontrolnych, sporządzanych po przeprowadzeniu kontroli przez Uniwersytet, podejmował działania w celu pozyskiwania dodatkowych środków finansowych,
  - 3) uzyskał zatwierdzenie sprawozdania finansowego za rok obrotowy, bądź złożył w terminie określonym w odrębnych przepisach, prawidłowo sporządzone sprawozdanie finansowe.

## **§ 11**

1. Nagrodę roczną Dyrektorowi przyznaje Rektor Uniwersytetu na umotywowany wniosek Rady Społecznej Szpitala, uprzednio zapoznanej przez Dyrektora z sytuacją finansową Szpitala, złożony w terminie trzech miesięcy od dnia zatwierdzenia sprawozdania finansowego Szpitala za rok obrotowy lub złożenia prawidłowo sporządzonego sprawozdania finansowego przez Szpital.

2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1 stanowi Załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu i zawiera niżej wymienione elementy:
  - 1) datę wniosku,
  - 2) nazwę Szpitala i jego siedzibę,
  - 3) wskazanie wnioskodawcy,
  - 4) oznaczenie adresata wniosku,
  - 5) imię (imiona) i nazwisko Dyrektora,
  - 6) datę rozpoczęcia pracy w Szpitalu,
  - 7) datę powierzenia zajmowanego stanowiska,
  - 8) wysokość przeciętnego wynagrodzenia Dyrektora za okres wnioskowany, poświadczoną przez odpowiedzialną merytorycznie komórkę organizacyjną Szpitala,
  - 9) proponowaną wysokość nagrody rocznej wraz z uzasadnieniem jej wysokości,
  - 10) przesłanki przyznania nagrody rocznej wraz z uzasadnieniem, w tym informacje o realizacji zadań, o których mowa w § 10 ust. 4 pkt. 1-3,
  - 11) opis wpływu wypłaty nagrody rocznej na sytuację finansową Szpitala,
  - 12) załączniki do wniosku, o których mowa w ust. 3,
  - 13) podpis wnioskodawcy.
3. Do wniosku należy dołączyć, o ile nie są w posiadaniu Uniwersytetu, w szczególności:
  - 1) sprawozdanie finansowe Szpitala za rok obrotowy,
  - 2) dokument zatwierdzający sprawozdanie finansowe Szpitala,
  - 3) uchwałę Rady Społecznej Szpitala w sprawie wniosku dotyczącego przyznania Dyrektorowi nagrody rocznej.

## **VI.**

### **WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ I PREMIA DLA OSÓB PEŁNIĄCYCH OBOWIĄZKI DYREKTORA**

#### **§ 12**

1. Osoba pełniąca obowiązki dyrektora z tytułu powierzenia jej obowiązków kierownika samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej otrzymuje dodatek do zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego, należnego w ramach podstawowego stosunku pracy, który jest wypłacany ze środków Szpitala.
2. Dodatek przysługuje za faktycznie wykonaną pracę w ramach pełnienia obowiązków Dyrektora.

3. Za czas niewykonywania pracy, osoba pełniąca obowiązki dyrektora zachowuje prawo do dodatku tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy stanowią, iż pracownik w takiej sytuacji zachowywałby prawo do wynagrodzenia.
4. Decyzję o przyznaniu dodatku, jak i o jego wysokości, podejmuje Rektor Uniwersytetu.
5. Informacje o dodatku z tytułu pełnienia obowiązków Dyrektora nie podlegają ochronie danych osobowych ani tajemnicy handlowej.
6. Osobie pełniącej obowiązki dyrektora nie przysługują inne świadczenia, o którym mowa w poprzedzających paragrafach, chyba że przepisy prawa powszechnie obowiązującego stanowią odmiennie.
7. Dodatek do wynagrodzenia jest wypłacany w terminie i w sposób tożsamy z wypłatą wynagrodzenia zasadniczego.

### **§ 13**

1. Wynagrodzenie oraz inne świadczenia wypłacane są z funduszu osobowego Szpitala.
2. Wypłata wynagrodzenia oraz innych świadczeń następuje w siedzibie Szpitala lub przelewem na rachunek bankowy wskazany przez Dyrektora, z uwzględnieniem art. 86 § 3 Kodeksu pracy.

**Rektor**

**prof. dr hab. Adam Krętowski**