

Uchwała ORL-247/2023/IX
Okręgowej Rady Lekarskiej
Wielkopolskiej Izby Lekarskiej
z dnia 16 grudnia 2023 r.

w sprawie **zatwierdzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Biura Wielkopolskiej Izby Lekarskiej.**

Na podstawie art. 25 ust. 10 ustawy z dnia 2 grudnia 2009 r. o izbach lekarskich (Dz. U. 2021 poz. 1342) w związku z art. 77² § 1¹ oraz § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (t.j. Dz.U z 2023 poz. 1465), oraz § 2 ust. 4, § 12 ust. 3 pkt. 2) Regulaminu organizacji i trybu działania Okręgowej Rady Lekarskiej Wielkopolskiej Izby Lekarskiej wprowadzonego uchwałą nr 14/2012 XXXIII Okręgowego Zjazdu Lekarzy Wielkopolskiej Izby Lekarskiej z dnia 31 marca 2012 r., ze zmianami, uchwała się, co następuje:

§ 1

Zatwierdza się Regulamin wynagradzania pracowników Biura Wielkopolskiej Izby Lekarskiej stanowiący załącznik do niniejszej uchwały, będący jej integralną częścią.

§ 2

Wykonanie uchwały powierza się Prezesowi, Sekretarzowi oraz Skarbnikowi Okręgowej Rady Lekarskiej Wielkopolskiej Izby Lekarskiej.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia

§ 4

Traci moc uchwała nr 146/2010 Okręgowej Rady Lekarskiej Wielkopolskiej Izby Lekarskiej z dnia 15 października 2010 r. w sprawie zatwierdzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Biura Wielkopolskiej Izby Lekarskiej, ze zmianami.

SEKRETARZ
Okręgowej Rady Lekarskiej
Wielkopolskiej Izby Lekarskiej
/dokument podpisany elektronicznie/
lek. Elżbieta Marcinkowska

PREZES
Okręgowej Rady Lekarskiej
Wielkopolskiej Izby Lekarskiej
/dokument podpisany elektronicznie/
dr n. med. Krzysztof Kordel

Załącznik do uchwały ORL-247/2023/IX Okręgowej Rady Lekarskiej Wielkopolskiej Izby Lekarskiej z dnia 16 grudnia 2023 r. w sprawie zatwierdzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Biura Wielkopolskiej Izby Lekarskiej

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW BIURA WIELKOPOLSKIEJ IZBY LEKARSKIEJ

ROZDZIAŁ I POSTANOWNIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Regulamin wynagradzania pracowników biura Wielkopolskiej Izby Lekarskiej (zwany w dalszej części „Regulaminem” lub **Regulaminem wynagradzania**) określa warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawanie innych świadczeń związanych z pracą przysługującym pracownikom biura Wielkopolskiej Izby Lekarskiej, zatrudnionym na podstawie stosunku pracy, bez względu na stanowisko, rodzaj i wymiar czasu pracy oraz bez względu na okres, na jaki zawarto umowę o pracę.
2. Regulamin wynagradzania podaje się do wiadomości każdego przyjmowanego do pracy pracownika, a zapoznanie się z treścią tego Regulaminu pracownik potwierdza podpisem w odrębnym oświadczeniu.
3. W indywidualnych sprawach związanych ze stosunkiem pracy, nieuregulowanych szczegółowo niniejszym Regulaminem, zastosowanie mają przepisy Kodeksu Pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych z zakresu prawa pracy.

§ 2

Ilekróć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:

1. pracodawcy – należy przez to rozumieć Wielkopolską Izbę Lekarską reprezentowaną przez Prezesa Okręgowej Rady Lekarskiej Wielkopolskiej Izby Lekarskiej;
2. pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy, na podstawie umowy o pracę;
3. wynagrodzeniu zasadniczym wynikającym z osobistego zaszeregowania – należy przez to rozumieć wynagrodzenie wynikające z miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego ustalonej z pracownikiem w umowie o pracę;
4. minimalnym wynagrodzeniu – należy przez to rozumieć obowiązującej w danym czasie minimalne wynagrodzenie ustalone na podstawie przepisów prawa pracy dotyczących minimalnego wynagrodzenia za pracę;

5. przepisach prawa pracy – należy przez to rozumieć przepisy Kodeksu Pracy oraz przepisy innych obowiązujących ustaw, aktów wykonawczych oraz innych aktów określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawcy.

ROZDZIAŁ II

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

§ 3

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i posiadanych kwalifikacji przy jej wykonywaniu, ilości i jakości świadczonej pracy oraz jego doświadczenia zawodowego.
2. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia za pracę ani przenieść tego prawa na inną osobę.
3. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
4. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był do niej gotów, a doznał przeszkód z przyczyn leżących po stronie pracodawcy przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, a jeżeli taki składnik nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagrodzenia – 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika i z tego powodu pracownik nie wykonywał pracy, wynagrodzenie nie przysługuje.
5. Na czas przestoju pracownikowi może być powierzona inna praca, odpowiadająca jego kwalifikacjom, za której wykonanie pracownikowi przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z ust. 4.
6. Indywidualne wynagrodzenie pracownika objęte jest tajemnicą służbową. Obowiązuje zakaz ujawniania wysokości wynagrodzenia innym pracownikom.
7. Łączne wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, za przepracowany miesiąc, obejmujące wszystkie składniki wynagrodzenia, za wyjątkiem nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia.

§ 4

1. U pracodawcy obowiązuje miesięczny, czasowy system wynagradzania, polegający na tym, że wynagrodzenie pracownika ustala się w stałej stawce, przysługującej za miesiąc pracy, ustalonej z pracownikiem w umowie o pracę, powiększonej o ewentualne świadczenia dodatkowe przewidziane w niniejszym Regulaminie lub przepisach prawa pracy.
2. Wysokość wynagrodzenia i innych świadczeń należnych pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w jakim dany pracownik jest zatrudniony.
3. Godzinową stawkę wynagrodzenia przysługującą pracownikowi wynagradzanemu według stawki miesięcznej ustala się poprzez podzielenie miesięcznej stawki wynagrodzenia przez liczbę godzin do przepracowania przez tego pracownika w danym miesiącu.

§ 5

1. Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników w podziale na stanowiska określa tabela, stanowiąca Załącznik do Regulaminu.
2. Podstawą wyliczeń wynagrodzeń zasadniczych pracowników Wielkopolskiej Izby Lekarskiej jest przeciętne wynagrodzenie ogłoszone w ostatnim komunikacie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w danym kwartale roku, opublikowanym przed dniem podpisania umowy z pracownikiem.
3. Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego za pracę w Wielkopolskiej Izbie Lekarskiej nie może przekroczyć dwukrotności wskaźnika przeciętnego wynagrodzenia ogłoszonego w ostatnim komunikacie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w danym kwartale roku, opublikowanym przed dniem podpisania umowy z pracownikiem.

ROZDZIAŁ III

DODATKOWE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA I INNE ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE

§ 6

Poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownikowi przysługują, na zasadach przewidzianych w Regulaminie, dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą, w szczególności:

- 1) dodatek stażowy, o którym mowa w § 7 niniejszego regulaminu;
- 2) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych;

- 3) dodatek za pracę w porze nocnej;
- 4) dodatek zadaniowy;
- 5) nagroda uznaniowa;
- 6) nagroda jubileuszowa;
- 7) odprawa emerytalna lub rentowa;
- 8) odprawa pośmiertna;
- 9) ryczałt za używanie samochodu prywatnego do celów służbowych.

§ 7

Dodatek stażowy

1. Pracownikowi przysługuje po 5 latach pracy w Wielkopolskiej Izbie Lekarskiej dodatek stażowy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 10% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po rozpoczęciu jedenastego roku pracy.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku stażowego wlicza się wyłącznie okresy zatrudnienia w Wielkopolskiej Izbie Lekarskiej.
3. Dodatek stażowy przysługuje:
 - 1) od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo 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 nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.
4. Dodatek stażowy przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Dodatek stażowy jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia zasadniczego.

§ 8

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

1. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje pracownikowi – poza normalnym wynagrodzeniem – w wysokości i na zasadach przewidzianych w przepisach prawa pracy oraz w Regulaminie.
2. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu czasu wolnego w tym samym wymiarze. Pracodawca może także udzielić pracownikowi w zamian za pracę w godzinach

nadliczbowych czasu wolnego od pracy, bez wniosku pracownika, lecz w takiej sytuacji pracodawca udziela czasu wolnego od pracy najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego i w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, przy czym nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. W obu przypadkach, o których mowa powyżej, pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

3. Pracownicy zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy (dyrektor bądź jego zastępca) oraz kierujący wyodrębnionymi komórkami organizacyjnymi zakładu pracy (kierownicy bądź koordynatorzy), w razie konieczności, wykonują swoją pracę w dni powszednie (od poniedziałku do piątku, z wyjątkiem świąt) poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy przysługuje jednak prawo do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w sobotę, niedzielę lub święto, jeżeli za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

§ 9

Dodatek za pracę w porze nocnej

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów prawa pracy; stawkę godzinową oblicza się poprzez podzielenie wysokości minimalnego wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu w ramach pełnego wymiaru czasu pracy.
2. Pora nocna ustalona jest w Regulaminie Pracy obowiązującym u pracodawcy.
3. Pracownicy wykonują pracę w porze nocnej wyłącznie na wyraźne polecenie pracodawcy.

§ 10

Dodatek zadaniowy

1. Pracownikowi, któremu czasowo powierzono wykonanie dodatkowych zadań, może zostać przyznany dodatek zadaniowy. Wysokość i okres przysługiwania takiego dodatku określana jest w stałej stawce miesięcznej, ustalonej z pracownikiem w odrębnym piśmie. Dodatek zadaniowy wypłacany jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym, w terminie wypłaty wynagrodzenia.

2. Decyzję o przyznaniu dodatku, o którym mowa w niniejszym paragrafie, podejmuje pracodawca określając jego wysokość i ewentualnie inne warunki przyznania. Pracownikowi przysługuje roszczenie o zapłatę tego dodatku wyłącznie w sytuacji ich uprzedniego, pisemnego przyznania przez pracodawcę i zaakceptowania przez pracownika, a także wykonania powierzonych, dodatkowych zadań.
3. Dodatek zadaniowy ulega umniejszeniu za okres pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz pobierania świadczeń przysługujących w okresie niezdolności do pracy na podstawie art. 92 § 1 kodeksu pracy.

§ 11

Nagroda uznaniowa

1. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu pracy, może zostać przyznana nagroda uznaniowa.
2. Nagrodę przyznaje indywidualnie pracodawca, po przeprowadzeniu kwartalnej/rocznej oceny pracowniczej w oparciu o ocenę bezpośrednich przełożonych, na podstawie których przedstawiane są uzasadnione wnioski o nagrodę do zatwierdzenia Prezesowi i Sekretarzowi Okręgowej Rady Lekarskiej Wielkopolskiej Izby Lekarskiej. Nagrody zostają wypłacone po ich pozytywnym zaopiniowaniu przez Prezydium Okręgowej Rady Lekarskiej Wielkopolskiej Izby Lekarskiej. Mają one charakter uznaniowy i pracownikom nie przysługuje roszczenie o ich przyznanie.
3. Wypłaty nagród uznaniowych następują z tworzonego corocznie, w ramach puli środków przewidzianych na wynagrodzenia, funduszu nagród w wysokości 10 % całego budżetu na wynagrodzenia w danym roku.
4. Kwoty wypłaconej pracownikowi nagrody nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi za okres urlopu wypoczynkowego.
5. Kwotę wypłaconej pracownikowi nagrody wlicza się do podstawy wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłku chorobowego, opiekuńczego, związanego z rodzicielstwem, świadczenia rehabilitacyjnego.

§ 12

Nagroda jubileuszowa

1. Pracownik zatrudniony na umowę o pracę ma prawo do nagrody jubileuszowej za długoletnią pracę na rzecz Wielkopolskiej Izby Lekarskiej.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wyłącznie zatrudnienie w Wielkopolskiej Izbie Lekarskiej.

3. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy na rzecz Wielkopolskiej Izby Lekarskiej uprawnienia do nagrody ustala się tylko z jednego stosunku pracy;
4. Nagrodę jubileuszową stanowi nagroda finansowa.
5. Prawo do nagrody jubileuszowej przysługuje po przepracowaniu w Wielkopolskiej Izbie Lekarskiej odpowiednio:
 - 1) 10 lat pracy – w wysokości 50% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 2) 15 lat pracy – w wysokości 75% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 3) 20 lat pracy – w wysokości 100% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 4) 25 lat pracy – w wysokości 125% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 5) 30 lat pracy – w wysokości 150% wynagrodzenia miesięcznego.
6. W przypadku rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagroda ta przysługuje w dniu rozwiązania stosunku pracy lub najpóźniej w terminie najbliższej wypłaty wynagrodzenia za pracę.
7. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
8. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje w terminie wypłaty wynagrodzenia przysługującego za miesiąc, w którym nastąpiło nabycie przez pracownika prawa do tej nagrody.
9. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Nagrodę jubileuszową oblicza się zgodnie z przepisami obowiązującymi przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

§ 13

Odprawa rentowa i emerytalna

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

ta może zostać zwiększona maksymalnie do trzykrotności wynagrodzenia na podstawie uchwały Prezydium Okręgowej Rady Lekarskiej Wielkopolskiej Izby Lekarskiej.

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

§ 14

Odprawa pośmiertna

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.
2. Wysokość odprawy, o której mowa w ust. 1, jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika w Wielkopolskiej Izbie lekarskiej i wynosi:
 - 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeśli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeśli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
 - 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.
3. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:
 - 1) małżonkowi,
 - 2) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
4. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w ust. 2.

§ 15

Ryczałt za używanie samochodu prywatnego do celów służbowych

1. Pracownikowi używającemu samochód prywatny do celów służbowych przysługuje ryczałt za używanie samochodu prywatnego do celów służbowych.
2. Zasady wypłacania ryczałtu wskazanego w ust. 1 określa odrębna uchwała Prezydium Okręgowej Rady Lekarskiej Wielkopolskiej Izby Lekarskiej.

ROZDZIAŁ IV
NALEŻNOŚCI PRZYSŁUGUJĄCE PRACOWNIKOM Z TYTUŁU PODRÓŻY
SŁUŻBOWYCH

§ 16

Pracownikom wykonującym na obszarze kraju lub poza jego granicami, na polecenie pracodawcy, zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, przysługują dieta i inne należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową według zasad określonych w art. 77⁵ § 2 Kodeksu pracy.

ROZDZIAŁ V
SPOSÓB, TERMIN I MIEJSCE WYPŁATY WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ
ORAZ INNYCH ŚWIADCZEŃ

§ 17

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu, nie później niż 28 dnia każdego miesiąca, z zastrzeżeniem, że w przypadku gdy ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
2. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.
3. Wynagrodzenie gotówkowe może być odebrane przez pracownika osobiście lub przez osobę upoważnioną do odbioru wynagrodzenia na mocy uzyskanego od pracownika pełnomocnictwa, na mocy wyroku sądowego, bądź upoważnienia wynikającego z mocy prawa.
4. Małżonek pracownika może bez pełnomocnictwa odebrać wynagrodzenie pracownika, jeżeli zachodzi przemijająca przeszkoda w odbiorze wynagrodzenia przez pracownika, a ten ostatni nie złożył oświadczenia zakazującego takiej wypłaty.
5. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje osoba upoważniona przez pracodawcę na piśmie.
6. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej.
7. Świadczenie pieniężne wypłacane na rachunek bankowy pracownika powinny być spełnione w taki sposób, by w terminie wypłaty wynagrodzenia stosowną kwotą uznany został rachunek bankowy pracownika.

ROZDZIAŁ VI

POTRĄCENIA

§ 18

1. Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – podlegają potrąceniu tylko następujące należności:
 - 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
 - 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
 - 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
 - 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kodeksu Pracy,
 - 5) kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia,
 - 6) inne należności, na potrącenie których pracownik wyrazi zgodę na piśmie.
2. Wysokość i tryb potrąceń z wynagrodzenia określa Kodeks Pracy.

ROZDZIAŁ VII

POSTANOWIENIA PRZEJŚCIOWE

§ 19

Jeżeli okres zatrudnienia pracownika, ustalony zgodnie z postanowieniami § 12 ust. 2, w dniu wejścia w życie niniejszego Regulaminu jest dłuższy od wskazanego w § 12 ust. 5 okresu uprawniającego do nabycia nagrody jubileuszowej danego stopnia, pracownik ten – z dniem wejścia w życie Regulaminu - nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w sytuacji, gdy wymagany dla danej wysokości nagrody okres zatrudnienia osiągnął po dniu 31 grudnia 2020 r.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 20

1. Każdy pracownik zobowiązany jest zapoznać się z treścią niniejszego Regulaminu.
2. Propozycja zmian w Regulaminie przysługuje pracodawcy oraz przedstawicielom reprezentującym pracowników Wielkopolskiej Izby Lekarskiej.

3. Każdorazowa zmiana postanowień niniejszego Regulaminu wymaga dla swej ważności zachowania formy pisemnej i uzgodnienia z przedstawicielami pracowników Wielkopolskiej Izby Lekarskiej.
4. Regulamin został uzgodniony z przedstawicielami pracowników Wielkopolskiej Izby Lekarskiej.
5. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od daty jego podania do wiadomości pracowników.

SEKRETARZ
Okręgowej Rady Lekarskiej
Wielkopolskiej Izby Lekarskiej
/dokument podpisany elektronicznie/
lek. Elżbieta Marcinkowska

PREZES
Okręgowej Rady Lekarskiej
Wielkopolskiej Izby Lekarskiej
/dokument podpisany elektronicznie/
dr n. med. Krzysztof Kordel

Załącznik do Regulaminu wynagradzania pracowników Wielkopolskiej Izby Lekarskiej

stanowisko	miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego w przeliczeniu na 1 etat
stanowiska wieloosobowe	nie mniej niż minimalne wynagrodzenie określone odrębnymi przepisami – nie więcej niż 1,19 przeciętnego wynagrodzenia (brutto)
stanowiska samodzielne	nie mniej niż 1,20 przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (brutto) – nie więcej niż 1,29 przeciętnego wynagrodzenia (brutto)
kierownik/ koordynator/	nie mniej niż 1,30 przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (brutto) – nie więcej niż 1,45 przeciętnego wynagrodzenia (brutto)
zastępca dyrektora/ główny księgowy	nie mniej niż 1,46 przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (brutto) – nie więcej niż 1,65 przeciętnego wynagrodzenia (brutto)
dyrektor	nie mniej niż 1,66 przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (brutto) – nie więcej niż 2 krotność przeciętnego wynagrodzenia (brutto).

SEKRETARZ
Okręgowej Rady Lekarskiej
Wielkopolskiej Izby Lekarskiej
/dokument podpisany elektronicznie/
lek. Elżbieta Marcinkowska

PREZES
Okręgowej Rady Lekarskiej
Wielkopolskiej Izby Lekarskiej
/dokument podpisany elektronicznie/
dr n. med. Krzysztof Kordel