

**Regulamin wynagradzania  
dyrektora Specjalistycznego Szpitala św. Jana  
w Starogardzie Gdańskim**

**1. Podstawa prawna**

§ 1

Regulamin wynagradzania dyrektora Specjalistycznego Szpitala św. Jana w Starogardzie Gdańskim zwany dalej „regulaminem” ustala się na podstawie art. 32, ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym ( Dz. U. z 2001 r., Nr 142, poz. 1592 ze zm.) i uchwały nr IX/53/2003 Rady Powiatu Starogardzkiego z dnia 4 lipca 2003 r. w sprawie zatwierdzenia Statutu Specjalistycznego Szpitala św. Jana w Starogardzie Gdańskim, w związku z art.8 ust.1 pkt 3 i art. 44 ust. 4 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz. U. Nr 91 poz. 408 ze zm.) oraz art. 2 pkt 10, art. 5 ust.1 i art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi ( Dz. U. Nr 26, poz. 306 ze zm.).

**2. Postanowienia wstępne**

§ 2

Regulamin określa warunki wynagradzania dyrektora Specjalistycznego Szpitala św. Jana w Starogardzie Gdańskim i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.

§ 3

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- dyrektorze – oznacza to osobę powołaną na stanowisko dyrektora Specjalistycznego Szpitala św. Jana w Starogardzie Gdańskim w trybie określonym odrębnymi przepisami, w szczególności ustawą o zakładach opieki zdrowotnej,
- pracodawcy – oznacza to Specjalistyczny Szpital św. Jana w Starogardzie Gdańskim,
- przełożonym – oznacza to Zarząd Powiatu, który jest organem uprawnionym do zatrudniania i zwalniania kierowników jednostek organizacyjnych powiatu – art. 32 ust. 2 pkt 5 ustawy o samorządzie powiatowym

§ 4

Regulamin obejmuje dyrektora Specjalistycznego Szpitala św. Jana w Starogardzie Gdańskim zatrudnionego na podstawie powołania, któremu niezależnie od nawiązania stosunku pracy przysługuje wyłącznie wynagrodzenie miesięczne.

§ 5

Organem właściwym do ustalenia wynagrodzenia miesięcznego dla dyrektora jest Zarząd Powiatu.

§ 6

Wynagrodzenie przysługuje dyrektorowi za pracę wykonaną, za czas niewykonywania pracy wynagrodzenie przysługuje w wypadkach wskazanych w powszechnie obowiązujących przepisach Kodeksu pracy oraz w regulaminie wynagradzania.

### 3. Wysokość wynagradzania

#### § 7

Maksymalna wysokość wynagrodzenia miesięcznego dyrektora nie może przekroczyć: czterokrotności – przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego .

#### § 8

Dyrektorowi nie przysługuje prowizja od zysku, nagroda z zakładowego funduszu nagród oraz roszczenie z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej.

#### a) Nagroda roczna

#### § 9

1. W zależności od osiągniętych wyników finansowych lub stopnia realizacji innych zadań dyrektorowi może być przyznana nagroda roczna.

2. Nagrodę roczną dla dyrektora na umotywowany wniosek Rady Społecznej Specjalistycznego Szpitala św. Jana w Starogardzie Gdańskim przyznaje Zarząd Powiatu.

3. Wniosek o przyznanie nagrody rocznej, o której mowa w ust. 1 powinien zawierać ocenę wyników finansowych i stopnia realizacji innych zadań, przy uwzględnieniu makroekonomicznych warunków w zakresie funkcjonowania i rozwoju Specjalistycznego Szpitala św. Jana w Starogardzie Gdańskim. Ocena ta powinna dotyczyć roku badanego i roku poprzedzającego rok badany i zostać sporządzona w oparciu o podstawowe wskaźniki ekonomiczne, a w szczególności: zysk lub stratę netto, wskaźnik poziomu kosztów, rentowność obrotu netto.

4. Wysokość nagrody rocznej przyznanej dyrektorowi nie może przekroczyć trzykrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia dyrektora w roku poprzedzającym przyznanie nagrody.

#### b) Inne świadczenia związane z pracą

#### § 10

W razie odwołania dyrektora ze stanowiska przez Zarząd Powiatu z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków służbowych wynikających ze stosunku zatrudnienia, dyrektorowi może być przyznana odprawa w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego.

#### § 11

Za długoletnią pracę dyrektorowi przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości :

- 1) po 20 latach pracy -75% miesięcznego wynagrodzenia ,
- 2) po 25 latach pracy -100% miesięcznego wynagrodzenia ,
- 3) po 30 latach pracy -150% miesięcznego wynagrodzenia ,
- 4) po 35 latach pracy -200% miesięcznego wynagrodzenia,
- 5) po 40 latach pracy -300% miesięcznego wynagrodzenia.

#### § 12

1. Dyrektorowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa 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.

### § 13

Ustalenie okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej, o której mowa w § 11 oraz jednorazowej odprawy przysługującej dyrektorowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, o której mowa w § 12, a także szczegółowe zasady ich obliczania i wypłacania regulują przepisy o wynagrodzeniu obowiązujące u pracodawcy.

### § 14

Informacje o wynagrodzeniu dyrektora oraz o nagrodzie rocznej i odprawach, zgodnie z przepisem art. 15 ustawy o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, są jawne i nie podlegają ochronie danych osobowych.

## 4. Zasady dokonywania wypłat wynagrodzenia

### a) Terminy i miejsce wypłaty

#### § 15

1. Wypłata wynagrodzenia za pracę następuje według zasad ustalonych u pracodawcy.
2. Pracodawca na wniosek pracownika jest obowiązany do udostępnienia do wglądu dokumentacji płacowej oraz do przekazywania odcinka listy płac, zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia pracownika.
3. Wynagrodzenie przekazywane jest za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie na rachunek bankowy wskazany przez pracownika.

### b) Potrącenia z wynagrodzenia

#### § 16

1. Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych - podlegają potrąceniu:
  - 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) kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kodeksu pracy,
  - 4) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
  - 5) w pełnej wysokości kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

### c) Kwoty wolne od potrąceń

#### § 17

1. Wolna kwota od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:
  - 1) minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych - przy potrąceniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne.
  - 2) 75% wynagrodzenia określonego w pkt 1 - przy potrąceniu zaliczek pieniężnych udzielanych pracownikowi,
  - 3) 90% wynagrodzenia określonego w pkt 1- przy potrąceniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108.
2. Należności inne niż wymienione w § 16 mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie.

3. W przypadkach określonych w ust. 2 wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:

- 1) określonej w § 17 ust 1 pkt 1 – przy potrąceniu należności na rzecz pracodawcy,
- 2) 80% kwoty określonej w § 17 ust 1 pkt 1 – przy potrąceniu innych należności niż określone w pkt 1.

## 5. Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy

### § 18

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek :

- 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia,
- 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia,
- 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia.

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1:

- 1) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
- 2) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1 trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

### § 19

W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy wymienione w § 1.

### § 20

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

STAROSTA  
Sławomir Neumann

BRAK UWAG

FORMALNO-PRAWNYCH

Radca Prawny  
Waldemar Łuczowski  
Nr rej. 684