

ZARZĄDZENIE NR 77/2018

Dyrektora Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie
z dnia 23 sierpnia 2018 r.

w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie.

Na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz § 6 Statutu Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie, zarządzam co następuje:

§ 1

W Regulaminie wynagradzania Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie, który stanowi załącznik do Zarządzenia Nr 71/2012 Dyrektora Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie z dnia 6 września 2012 w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie z późn. zm. wprowadza się następujące zmiany:

1. W Rozdziale II: Wynagrodzenia pracowników i inne świadczenia związane z pracą:
 - 1) w § 6 ust. 1 dodaje się pkt 13 w brzmieniu „dodatek projektowy” oraz pkt 14 w brzmieniu „dodatek dyżurowy”;
 - 2) § 8 ust. 3 otrzymuje brzmienie:
„3. Premia regulaminowa przyznawana jest w wysokości od 0% do 44% wynagrodzenia zasadniczego.”;
 - 3) Dodaje się § 12a w brzmieniu:
„Lekarzom pełniącym dyżury medyczne, którym nie przysługuje dodatek funkcyjny lub którzy nie posiadają stopnia naukowego doktora habilitowanego lub tytułu naukowego, za każdą godzinę dyżuru medycznego wypłacany jest dodatek dyżurowy w wysokości 75% minimalnej stawki godzinowej wynikającej z ustawy z dnia 20 października 2012 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tj. Dz. U. 2017 poz. 847). Dodatek dyżurowy nie przysługuje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który lekarzowi przysługuje dodatek funkcyjny lub w którym lekarz uzyskał stopień naukowy doktora habilitowanego lub tytuł naukowy.”;
 - 4) § 15 „Nagroda Dyrektora” ust. 3 otrzymuje brzmienie:
„3. Łączna kwota środków finansowych przeznaczonych na nagrody nie może przekroczyć 3 % funduszu płac planowanego na dany rok kalendarzowy.”.
2. Załącznik Nr 2 do Regulaminu wynagradzania Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie „Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego” otrzymuje brzmienie załącznika Nr 1 do niniejszego Zarządzenia.
3. W Załączniku nr 4 do Regulaminu wynagradzania Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie „Regulamin Premii Motywacyjnej”:
 - 1) § 5 ust. 1 otrzymuje brzmienie:
„1. Premia motywacyjna może być wypłacana wszystkim pracownikom:

- 1) wykonującym zadania wynikające z realizacji kontraktów na świadczenia zdrowotne.
- 2) wykonującym czynności przy realizacji:
 - a) projektów celowych o zewnętrznym finansowaniu,
 - b) pozostałych zadań przynoszących dodatkowe przychody.”;
- 2) § 5 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Budżet premii przydzielanej dla pracowników wymienionych w ust.1 kształtuje się w następujący sposób:

 - 1) odnośnie ust. 1 pkt 1) jest nie większy niż 3% przychodów uzyskanych z kontraktów na świadczenia zdrowotne zawartych, wykonanych i opłaconych przez Narodowy Fundusz Zdrowia;
 - 2) odnośnie ust. 1 pkt 2) lit. a), według kwot przeznaczonych na wynagrodzenie w poszczególnych umowach;
 - 3) odnośnie ust.1 pkt 2) lit. b), jest nie większy niż 40 % wartości dodatkowych przychodów.”
- 3) § 5 ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. W przypadku dotyczącym ust. 2 pkt 1) premia motywacyjna wypłacana jest po przeprowadzeniu analizy stopnia realizacji ustalonych celów efektywnościowych.
W przypadku dotyczącym ust. 2 pkt 2) wypłata następuje zgodnie z harmonogramem wypłat określonym w projekcie.
W przypadku dotyczącym ust. 2 pkt 3) premia motywacyjna wypłacana jest po przeprowadzeniu analizy stopnia realizacji ustalonych celów efektywnościowych.”,
- 4) § 5 ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Premia motywacyjna nie przysługuje za dni nieobecności w pracy z wyjątkiem nieobecności z tytułu urlopu wypoczynkowego.”.
4. Załącznik nr 6 do Regulaminu wynagradzania Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie „Wniosek o przyznanie dodatku projektowego”, otrzymuje brzmienie załącznika Nr 2 do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Zmiana Regulaminu wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

§ 3

Tekst jednolity Regulaminu wynagradzania Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie, stanowi załącznik Nr 3 do niniejszego Zarządzenia.

§ 4

Tekst jednolity Regulaminu wynagradzania Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie uwzględnia zmiany wprowadzone:

Zarządzeniem Nr 74/2012 Dyrektora Centrum Onkologii - Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie z dnia 11 września 2012 roku w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania Centrum Onkologii - Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie;

Zarządzeniem Nr 88/2016 Dyrektora Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie z dnia 28 grudnia 2016 r. w sprawie zmiany Zarządzenia Nr 71/2012 Dyrektora

Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie z dnia 6 września 2012 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania Centrum Onkologii - Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie;

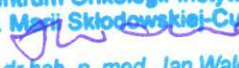
Zarządzeniem Nr 22/2018 Dyrektora Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie z dnia 13 marca 2018 r. w sprawie zmiany Zarządzenia Nr 71/2012 Dyrektora Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie z dnia 6 września 2012 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania Centrum Onkologii - Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie.

§ 5

Tekst jednolity Regulaminu wynagradzania Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie podaje się do wiadomości pracowników na stronie intranetowej Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie.

§ 6

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem wydania.

DYREKTOR
Centrum Onkologii-Instytutu
im. Marii Skłodowskiej-Curie

Prof. dr hab. n. med. Jan Walewski



Załącznik nr 2
do Regulaminu wynagradzania
Centrum Onkologii-Instytutu
im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie

TABELA STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Stawka minimalna w złotych	Stawka maksymalna w złotych
I	2 200,00	3 800,00
II	2 400,00	4 900,00
III	2 500,00	5 000,00
IV	2 600,00	5 100,00
V	2 700,00	5 200,00
VI	2 800,00	5 300,00
VII	2 900,00	5 400,00
VIII	3 000,00	5 500,00
IX	3 100,00	5 600,00
X	3 200,00	6 000,00
XI	3 300,00	6 500,00
XII	3 400,00	7 000,00
XIII	3 500,00	7 700,00
XIV	3 700,00	8 200,00
XV	3 900,00	8 500,00
XVI	4 100,00	8 500,00
XVII	4 300,00	8 500,00

**Dyrektor
Centrum Onkologii – Instytutu
im. Marii Skłodowskiej-Curie
w Warszawie**

**WNIOSEK
o przyznanie dodatku Projektowego**

Wnoszę o przyznanie dodatku na podstawie § 16a Regulaminu wynagradzania

Panu/Pani

.....
zatrudnionemu/ej na stanowisku

komórka organizacyjna

za wykonanie dodatkowych zadań związanych z realizacją projektu:

Nazwa projektu:

KOD projektu/ symbol źródła finansowania:

Zakres czynności:

Proponowany okres przyznania wynagrodzenia :

Proponowana miesięczna wysokość wynagrodzenia:

Zgoda bezpośredniego przełożonego pracownika:

/data, podpis i pieczęć/

W n i o s k u j ą c y
Zobowiązuje się do niezwłocznego
poinformowania Głównego Księgowego
o zaistnieniu przesłanek do zaprzestania
wyplacania dodatku projektowego

.....
/data i podpis Kierownika Projektu/

.....
Główny Księgowy

Decyzja Dyrektora Instytutu

.....
podpis pracownika



CENTRUM ONKOLOGII – INSTYTUT
IM. MARII SKŁODOWSKIEJ-CURIE

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
CENTRUM ONKOLOGII - INSTYTUTU
IM. MARII SKŁODOWSKIEJ-CURIE
W WARSZAWIE

Warszawa 2018 r.

Spis treści

Rozdział I POSTANOWIENIA OGÓLNE	9
Rozdział II WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW I INNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ	10
WYNAGRODZENIE ZASADNICZE	11
PREMIA REGULAMINOWA	11
DODATEK ZA WYŚLUGĘ LAT	12
DODATEK FUNKCYJNY	12
DODATEK DO WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ, W NIEDZIELE I ŚWIĘTA	13
WYNAGRODZENIE ZA PEŁNIENIE DYŻURÓW MEDYCZNYCH	13
WYNAGRODZENIE ZA CZAS POZOSTAWANIA W GOTOWOŚCI DO PRACY POZA INSTYTUTEM	13
WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH	14
NAGRODA DYREKTORA	14
PREMIA MOTYWACYJNA	14
DODATEK PROJEKTOWY	14
PREMIA NAUKOWA	15
DODATEK DLA REZYDENTÓW	15
NAGRODA JUBILEUSZOWA	16
ODPRAWA PIENIĘŻNA Z TYTUŁU PRZEJŚCIA NA EMERYTURĘ LUB RENTĘ Z TYTUŁU NIEZDOLNOŚCI DO PRACY	17
ZASADY WYPŁATY WYNAGRODZEŃ	17
Rozdział III POSTANOWIENIA KOŃCOWE	17

SPIS ZAŁĄCZNIKÓW:

Załącznik nr 1. TARYFIKATOR WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH

ZASZEREGOWANIA STANOWISK PRACY.

- A. Pracownicy naukowci,
- B. Pracownicy badawczo-techniczni,
- C. Pracownicy wykonujący zawód medyczny,
- D. Pracownicy inżynieryjno-techniczni,
- E. Pracownicy administracyjno-ekonomiczni,
- F. Pracownicy biblioteczni i dokumentacji naukowej,
- G. Pracownicy obsługi administracyjnej,
- H. Pracownicy obsługi medycznej,
- I. Pracownicy obsługi, gospodarczy, robotnicy i inni,
- J. Pracownicy na stanowiskach kierowniczych.

Załącznik nr 2. TABELA STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO.

Załącznik nr 3. TABELA STANOWISK I STAWEK DODATKÓW FUNKCYJNYCH.

Załącznik nr 4. REGULAMIN PREMII MOTYWACYJNEJ.

Załącznik nr 5. REGULAMIN PREMII NAUKOWEJ.

Załącznik nr 6. WNIOSEK O PRYZNANIE DODATKU PROJEKTOWEGO

Rozdział I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Regulamin wynagradzania, zwany dalej "Regulaminem" tworzy się na podstawie art. 77² Kodeksu pracy.

§ 2

1. Regulamin określa zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.
2. Postanowienia Regulaminu stosuje się wobec wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, bez względu na wymiar czasu pracy i zajmowane stanowisko z zastrzeżeniem ust. 3 i ust. 4.
3. Regulamin nie obejmuje Dyrektora, jego zastępców, głównego księgowego oraz pracowników oddziałów w Gliwicach i Krakowie.
4. Postanowienia Regulaminu w zakresie wynagrodzenia zasadniczego, premii regulaminowej, dodatku za wysługę lat nie dotyczą lekarzy odbywających specjalizację w ramach rezydentury, których zasady wynagrodzenia zasadniczego określają odrębne przepisy.

§ 3

Pracodawca zatrudnia następujących pracowników:

1. Pracowników naukowych,
2. Pracowników badawczo-technicznych,
3. Pracowników wykonujących zawód medyczny,
4. Pracowników inżynierjno-technicznych,
5. Pracowników administracyjno-ekonomicznych,
6. Pracowników obsługi i innych oraz gospodarczych,
7. Pracowników bibliotecznych i dokumentacji naukowej,
8. Pracowników na stanowiskach kierowniczych,
9. Pracowników na stanowiskach robotniczych.

§ 4

1. Pracowników zatrudnia się na stanowiskach określonych w taryfikatorze wymagań kwalifikacyjnych i zaszeregowania stanowisk pracy, który stanowi załącznik nr 1 do Regulaminu.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i posiadanych kwalifikacji.
3. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonanie wymaga

od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych i praktyki oraz doświadczenia zawodowego, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

§ 5

Wysokość wynagrodzenia za pracę ustala pracodawca na podstawie tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego, która stanowi załącznik nr 2 do Regulaminu z uwzględnieniem posiadanych przez pracownika kwalifikacji, rodzaju, zakresu i złożoności powierzonych prac oraz związanej z nią odpowiedzialności.

Rozdział II

WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW I INNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 6

1. Dla pracowników Instytutu wymienionych w §3 ustala się następujące składniki wynagrodzenia:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) premia regulaminowa,
 - 3) dodatek za wysługę lat,
 - 4) dodatek funkcyjny,
 - 5) dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, niedziele i święta,
 - 6) wynagrodzenie za dyżury medyczne,
 - 7) wynagrodzenie za czas pozostawania w gotowości do pracy poza Instytutem,
 - 8) wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,
 - 9) nagroda Dyrektora,
 - 10) premia motywacyjna,
 - 11) premia naukowa,
 - 12) dodatek dla rezydentów,
 - 13) dodatek projektowy,
 - 14) dodatek dyżurowy.
2. Pracownikom przysługuje ponadto:
 - 1) nagroda jubileuszowa,
 - 2) odprawa pieniężna z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.
3. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wszystkie składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 7

1. Wynagrodzenie zasadnicze jest stałym i samodzielny składnikiem wynagrodzenia, wynikającym ze stawki osobistego zaszeregowania pracownika, warunkowanym rodzajem i złożonością pracy oraz spełnieniem kwalifikacji określonych wymogami stanowiska pracy.
2. Wynagrodzenie zasadnicze może mieć postać:
 - 1) stawki miesięcznej,
 - 2) stawki godzinowej.
3. Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego ustalona dla danego pracownika, przysługująca za pełny wymiar czasu pracy nie może być niższa niż określona w tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego dla przyznanej kategorii zaszeregowania, odpowiadającej zajmowanemu stanowisku.
4. 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 kalendarzowym.
5. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika nie może być wyższe od wynagrodzenia zasadniczego jego bezpośredniego przełożonego.

PREMIA REGULAMINOWA

§ 8

1. Wysokość premii regulaminowej ustalana jest w umowie o pracę i przysługuje za okresy miesięczne.
2. Wysokość premii regulaminowej uzależniona jest od ilości i stopnia trudności wykonywanych zadań.
3. Premia regulaminowa przyznawana jest w wysokości od 0% do 44% wynagrodzenia zasadniczego.
4. Premia regulaminowa nie przysługuje za okres otrzymywania wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków z ubezpieczenia społecznego.
5. Premia regulaminowa nie przysługuje w przypadku:
 - 1) zawnionego spowodowania wypadku przy pracy,
 - 2) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - 3) ukarania pracownika karą nagany.
6. Premia regulaminowa nie przysługuje za miesiąc, w którym stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę na podstawie art. 52 § 1 Kodeksu pracy.

DODATEK ZA WYŚLUGĘ LAT

§ 9

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 3% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 3 latach pracy, wzrastający o 1% za każdy następny rok pracy do 20% po 20 latach pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia, udokumentowane świadectwami pracy.
3. W przypadku dostarczenia dokumentów uprawniających do dodatku za wysługę lat w terminie późniejszym niż przyjęcie do pracy, dodatek w wyższej wysokości naliczany jest pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nastąpiło udokumentowanie okresu zatrudnienia.
4. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
5. Dodatek za wysługę lat jest wypłacany za okresy miesięczne:
 - 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku,
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego.
6. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi również za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

DODATEK FUNKCYJNY

§ 10

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych, zarządzającym grupą pracowników, zarządzającym projektami, radcom prawnym oraz pełnomocnikom Dyrektora przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Wykaz stanowisk uprawniających do dodatku funkcyjnego oraz jego wysokość określa załącznik nr 3 do Regulaminu.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego określana jest w stosunku procentowym do wynagrodzenia zasadniczego.
4. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego pracodawca kieruje się w szczególności wielkością komórki organizacyjnej oraz stopniem trudności, złożoności wykonywanych prac i skalą odpowiedzialności.
5. Dodatek funkcyjny nie przysługuje za okres otrzymywania wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków z ubezpieczenia społecznego.

DODATEK DO WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ, W NIEDZIELE I ŚWIĘTA

§ 11

1. Za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze nocnej, z zastrzeżeniem ust. 2, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Pracownikom wykonującym zawód medyczny oraz sanitariuszom zatrudnionym w systemie pracy zmianowej, w komórkach organizacyjnych zapewniających całodobowe świadczenia zdrowotne przysługuje zamiast wynagrodzenie, 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, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 45% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze dziennej za pracę w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

WYNAGRODZENIE ZA PEŁNIENIE DYŻURÓW MEDYCZNYCH

§ 12

1. Lekarze oraz inni posiadający wyższe wykształcenie pracownicy wykonujący zawód medyczny mogą być zobowiązani do pełnienia dyżuru medycznego.
2. Do wynagrodzenia za pracę w ramach pełnienia dyżuru medycznego, zgodnie z art. 95 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej (tj. Dz.U. z 2018 poz. 160) stosuje się odpowiednio przepisy art. 151¹ §1-3 Kodeksu pracy.

§ 12a

Lekarzom pełniącym dyżury medyczne, którym nie przysługuje dodatek funkcyjny lub którzy nie posiadają stopnia naukowego doktora habilitowanego lub tytułu naukowego, za każdą godzinę dyżuru medycznego wypłacany jest dodatek dyżurowy w wysokości 75% minimalnej stawki godzinowej wynikającej z ustawy z dnia 20 października 2012 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tj. Dz.U. 2017 poz. 847). Dodatek dyżurowy nie przysługuje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który lekarzowi przysługuje dodatek funkcyjny lub w którym lekarz uzyskał stopień naukowy doktora habilitowanego lub tytuł naukowy.

WYNAGRODZENIE ZA CZAS POZOSTAWANIA W GOTOWOŚCI DO PRACY POZA INSTYTUTEM

§ 13

1. Lekarze oraz inni posiadający wyższe wykształcenie pracownicy wykonujący zawód medyczny mogą być zobowiązani do pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych.

2. Za każdą godzinę pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych przysługuje wynagrodzenie w wysokości 50% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, zgodnie z art. 98 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej (tj. Dz.U. z 2018 poz. 160).
3. W przypadku wezwania do zakładu pracy pracownikowi, o którym mowa w ust. 1 przysługuje wynagrodzenie jak za czas pełnienia dyżuru medycznego.
4. Pracownicy inni niż wymienieni w ust. 1 mogą zostać zobowiązani do pozostawania w gotowości do pracy poza zakładem pracy. Za każdą godzinę pozostawania w gotowości do pracy przysługuje tym pracownikom wynagrodzenie w wysokości 40% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego. W przypadku wykonywania pracy w wyniku wezwania, pracownikowi zamiast wynagrodzenia za pozostawanie w gotowości do pracy przysługuje wynagrodzenie z dodatkiem jak za godziny nadliczbowe zgodnie z art. 151¹ Kodeksu pracy.

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH

§ 14

Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek w wysokości określonej w art. 151¹ Kodeksu pracy.

NAGRODA DYREKTORA

§ 15

1. Za szczególne osiągnięcia w pracy lub wykonanie zadań mających istotne znaczenie dla funkcjonowania i rozwoju Instytutu, pracownikowi może być przyznana nagroda.
2. Nagrodę przyznaje Dyrektor na podstawie uzasadnionego wniosku zastępcy Dyrektora, kierownika komórki organizacyjnej lub z własnej inicjatywy.
3. Łączna kwota środków finansowych przeznaczonych na nagrody nie może przekroczyć 3 % funduszu płac planowanego na dany rok kalendarzowy.

PREMIA MOTYWACYJNA

§ 16

Pracodawca określił zasady przyznawania premii motywacyjnej pracownikom w załączniku nr 4 do Regulaminu.

DODATEK PROJEKTOWY

§ 16 a

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków pracownika lub powierzenia pracownikowi dodatkowych czynności związanych z realizacją projektu, pracownikowi

może zostać przyznany dodatek projektowy, z zastrzeżeniem, iż podstawowe obowiązki pracownika, któremu został przyznany dodatek projektowy, nie mogą być przekazywane do wykonywania innym pracownikom. Projektem jest każde zadanie realizowane w Instytucie charakteryzujące się wyodrębnionym źródłem finansowania oraz wyodrębnioną ewidencją księgową zdarzeń gospodarczych, umożliwiającą jednoznaczne przyporządkowanie przychodów i kosztów do danego zadania.

2. Dodatek projektowy może być przyznany na czas określony, nieprzekraczający czasu realizacji i rozliczenia projektu.
3. Wysokość dodatku jest uzależniona od powierzonego pracownikowi zakresu obowiązków lub ilości dodatkowych czynności, ich złożoności, zakresu odpowiedzialności pracownika oraz wysokości wyodrębnionych środków finansowych, które zgodnie z budżetem projektu mogą być przeznaczone na jego realizację.
4. O przyznanie dodatku projektowego oraz o jego wysokość wnioskuje kierownik (koordynator) projektu po pisemnym uzgodnieniu z bezpośrednim przełożonym pracownika.
5. W przypadku, gdy zgodnie z regulaminem danego projektu zawarto z pracownikiem umowę cywilno-prawną nie przyznaje się dodatku projektowego, zakres obowiązków pracownika nie ulega zwiększeniu, zaś prace w ramach projektu wykonywane mogą być wyłącznie poza godzinami pracy pracownika.
6. Dodatek projektowy wypłacany jest w terminie określonym w § 21 ust. 1 niniejszego Regulaminu.

PREMIA NAUKOWA

§ 17

Pracodawca określił zasady przyznawania premii naukowej pracownikom w załączniku nr 5 do Regulaminu.

DODATEK DLA REZYDENTÓW

§ 18

1. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego określonego w § 2 ust. 4, lekarzom odbywającym specjalizację w ramach rezydentury przysługuje dodatek w kwocie nie wyższej niż 30% minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Dodatek przyznawany jest na pisemny wniosek kierownika komórki organizacyjnej i przysługuje za okresy miesięczne, proporcjonalnie do czasu przepracowanego w Instytucie z wyłączeniem okresów odbywania staży w innych podmiotach leczniczych.

NAGRODA JUBILEUSZOWA

§ 19

1. Za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi nagroda jubileuszowa w wysokości:

- po 20 latach pracy	- 100% wynagrodzenia miesięcznego
- po 25 latach pracy	- 125% wynagrodzenia miesięcznego
- po 30 latach pracy	- 150% wynagrodzenia miesięcznego
- po 35 latach pracy	- 200% wynagrodzenia miesięcznego
- po 40 latach pracy	- 300% wynagrodzenia miesięcznego
- po 45 latach pracy	- 400% wynagrodzenia miesięcznego

pod warunkiem przepracowania co najmniej 5 lat w Centrum Onkologii - Instytucie im. Marii Skłodowskiej-Curie.
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 osiągnięcia wymaganego stażu pracy, o którym mowa w ust. 1.
5. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej przy łącznym spełnieniu warunków dotyczących ogólnego stażu pracy i stażu pracy w Instytucie, o których mowa w ust. 1.
6. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
7. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje w ciągu 30 dni od dnia nabycia prawa do nagrody lub od dnia udokumentowania nabycia tego prawa, jeśli nie wynika ono z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych.
8. Jeżeli w ciągu 12 m-cy od dnia nabycia prawa do nagrody jubileuszowej niższego stopnia pracownik nabędzie prawo do nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższego stopnia wypłaca się w pełnej wysokości, a w ciągu 30 dni od dnia nabycia prawa do nagrody wyższego stopnia - różnicę między kwotą wyższej, a kwotą nagrody niższej.
9. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Podstawę do nagrody oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
10. 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.

ODPRAWA PIENIĘŻNA Z TYTUŁU PRZEJŚCIA NA EMERYTURĘ LUB RENTĘ Z TYTUŁU NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

§ 20

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował łącznie mniej niż 10 lat;
 - 2) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował łącznie co najmniej 10 lat.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
3. Do okresu pracy uprawniającego do odprawy, zalicza się okresy poprzedniego zatrudnienia udokumentowane świadectwami pracy.
4. Podstawę obliczania odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy naliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

ZASADY WYPŁATY WYNAGRODZEŃ

§ 21

1. Wynagrodzenie zasadnicze łącznie z premią regulaminową, z dodatkiem za wysługę lat i dodatkiem funkcyjnym wypłaca się co miesiąc z dołu w kasie Instytutu, nie później niż w ostatnim dniu miesiąca. Jeżeli ten dzień jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim.
2. Pozostałe składniki wynagrodzenia, o których mowa w § 6 ust. 1, nie wymienione w § 21 ust. 1 płacone są do 15 dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni.
3. Za pisemną zgodą pracownika wynagrodzenie przekazywane będzie na rachunek bankowy wskazany przez pracownika.

Rozdział III

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 22

1. Niniejszy Regulamin obowiązywać będzie do czasu wprowadzenia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.
2. W sprawach nieuregulowanych postanowieniami Regulaminu stosuje się obowiązujące przepisy prawa, w szczególności Kodeksu pracy.
3. Regulamin udostępniany jest pracownikom w sposób zwyczajowo przyjęty u pracodawcy.

§ 23

Załączniki nr 1 - 6 stanowią integralną część niniejszego Regulaminu.

TARYFIKATOR WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH I ZASZEREGOWANIA STANOWISK PRACY

A. Pracownicy naukowcy

L.p.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje	kategoria zaszeregowania
		wykształcenie	
	1	2	3
1.	Profesor zwyczajny	zgodnie z ustawą o instytutach badawczych	XVII
2.	Profesor nadzwyczajny	" - "	XVI
3.	Adiunkt	" - "	XV
4.	Asystent naukowy	" - "	XIII

B. Pracownicy badawczo-techniczni

L.p.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		kategoria zaszeregowania
		wykształcenie	liczba lat pracy	
	1	2	3	4
1.	Główny specjalista badawczo-techniczny	wyższe	7	XVII
2.	St. specjalista badawczo-techniczny	wyższe	5	XIV
3.	Specjalista badawczo-techniczny	wyższe	3	XII

C. Pracownicy medyczni

l.p.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		Kategoria zaszeregowania
		wykształcenie	liczba lat pracy	
	1	2	3	4
1.	Konsultant ds. Transplantologii itp.	wyższe medyczne i II ^o specjalizacji, doktorat i habilitacja		XV
2.	St. asystent, St. Specjalista fizyk, Konsultant(odpowiedniej specjalności)	wyższe medyczne i II ^o specjalizacji i doktorat		XIV
		wyższe medyczne i II ^o specjalizacji		XIII
		wyższe w zawodzie lub specjalizacja	7	
3.	St. asystent diagnostyki laboratoryjnej	tytuł diagnosty laboratoryjnego oraz tytuł specjalisty w dziedzinach przydatnych do wykonywania czynności diagnostyki laboratoryjnej	7	XIV
		prawo wykonywania zawodu lekarza oraz tytuł specjalisty w dziedzinach przydatnych do wykonywania diagnostyki laboratoryjnej	7	XIII
4.	Inspektor ochrony radiologicznej	wyższe według odrębnych przepisów (typ uprawnień IOR-3)		XIII
		średnie według odrębnych przepisów (typ uprawnień IOR-3)		XII
5.	Asystent, Specjalista fizyk medyczny	wyższe medyczne i I ^o specjalizacji		XII
		wyższe w zawodzie lub specjalizacja	5	
6.	Asystent diagnostyki laboratoryjnej	tytuł diagnosty laboratoryjnego oraz specjalizacja I ^o w dziedzinach przydatnych do wykonywania czynności diagnostyki laboratoryjnej	5	XII

		prawo wykonywania zawodu lekarza oraz specjalizacja I° w dziedzinach przydatnych do wykonywania diagnostyki laboratoryjnej	5	
7.	Młodszy asystent, Młodszy specjalista fizyk medyczny	prawo wykonywania zawodu lekarza, wyższe mające zastosowanie w diagnostyce laboratoryjnej		XI
		wyższe w zawodzie		
8.	Młodszy asystent diagnostyki laboratoryjnej	tytuł diagnosty laboratoryjnego		XI
9.	Lekarz - stażysta	wyższe medyczne		X
10.	Specjalistka pielęgniarka położna epidemiologiczna	Wyższe pielęgniarskie i specjalizacja epidemiologiczna lub higieny i epidemiologii	3	XII
11.	St. Pielęgniarka/położna epidemiologiczna	wyższe pielęgniarskie i kurs kwalifikacyjny z epidemiologii	3	XI
		średnie medyczne i kurs kwalifikacyjny z epidemiologii	3	X
12.	Specjalistka pielęgniarka, Specjalistka położna	wyższe pielęgniarskie i specjalizacja	3	XII
		inne wyższe mające zastosowanie w ochronie zdrowia i średnie medyczne i specjalizacja	4	XI
		średnie medyczne i kurs kwalifikacyjny z epidemiologii	4	X
13.	Specjalista technik radioterapii	wyższe o kierunku elektroradiologii i specjalistyczne uprawnienia zawodowe i kursy doskonalące z radioterapii	7 w radioterapii	XII
		tytuł zawodowy licencjata o specjalności elektroradiologia i specjalistyczne uprawnienia	5 w radioterapii	XI

		zawodowe i kursy doskonalące z radioterapii		
		średnie medyczne o kierunku elektroradiologii i specjalistyczne uprawnienia zawodowe i kursy	10 w radioterapii	
14.	St. pielęgniarka, St. położna	wyższe pielęgniarskie	3	XI
			1	X
		inne wyższe mające zastosowanie w ochronie zdrowia i średnie medyczne i kurs kwalifikacyjny	5	X
		średnie medyczne i kurs kwalifikacyjny	5	IX
		średnie medyczne	5	VIII
15.	St. technik radioterapii	średnie medyczne o kierunku elektroradiologii i kurs doskonalący z radioterapii i certyfikat PAA	7 w radioterapii	X
		tytuł zawodowy licencjata o specjalności elektroradiologia i kurs doskonalący z radioterapii i certyfikat PAA	4 w radioterapii	
16.	St. technik analityki medycznej	tytuł zawodowy licencjata na kierunku analityka medyczna		X
		tytuł zawodowy technika analityki medycznej	5	
17.	St. technik medyczny,	wyższe mające zastosowanie w ochronie zdrowia i średnie medyczne	5	XI
			1	X
		średnie medyczne i kurs doskonalący	5	IX
		średnie medyczne	5	VIII
18.	Pielęgniarka, położna	wyższe medyczne		VII
		średnie medyczne	1	

19.	Technik radioterapii	średnie medyczne o kierunku elektoradiologii i certyfikat PAA	5 w radioterapii	IX
		średnie medyczne o kierunku elektoradiologii		VIII
20.	Technik analityki medycznej	tytuł zawodowy technika analityki medycznej		VII
21.	Technik medyczny	średnie medyczne	1	VII
				VI

**D. Pracownicy inżynierscy i techniczni oraz
pozostali z wyższym wykształceniem**

L.p.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		kategoria zaszeregowania
		wykształcenie	liczba lat pracy	
1.	St. specjalista: fizyk, elektryk. biolog, chemik itp.	wyższe techniczne	5	XIII
2.	Specjalista: fizyk, elektryk. biolog, chemik itp.	wyższe techniczne		XII
3.	St. technik	średnie techniczne	5	X
4.	Technik, Laborant	średnie		IX
5.	Inspektor nadzoru robót: budowlanych, sanitarnych, elektrycznych	wyższe o odpowiednim kierunku i uprawnienia		XII
		średnie o odpowiednim kierunku i uprawnienia		X

E. Pracownicy ekonomiczni, administracyjni

L.p.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		kategoria zaszeregowania
		wykształcenie	liczba lat pracy	
	1	2	3	4
1.	Radca prawny	według odrębnych przepisów		XVII
2.	Audytor wewnętrzny	wyższe i wymagane uprawnienia według odrębnych przepisów		XVI
3.	Rewident zakładowy	wyższe o odpowiednim kierunku i uprawnienia biegłego księgowego		XV
		wyższe		XIV
4.	St. specjalista ds. administracyjnych ekonomicznych, itp.	wyższe o odpowiednim kierunku	5	XIII
5.	Specjalista ds. administracyjnych ekonomicznych osobowych, księgowych, płac itp.	wyższe o odpowiednim kierunku	3	XII
				XI
		średnie	5	X
6.	St. technik ds. administracyjnych, ekonomicznych itp. Samodzielny księgowy, Starszy księgowy, Kasjer itp.	średnie zawodowe lub inne średnie	7	IX
			3	VIII
7	Technik ds. ekonomicznych, administracyjnych itp. Księgowy, Kasjer itp.	średnie zawodowe lub inne średnie		VII
		zasadnicze zawodowe	5	VI
				V

F. Pracownicy biblioteczni i dokumentacji naukowej

L.p.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		kategoria zaszeregowania
		wykształcenie	liczba lat pracy	
	1	2	3	4
1	St. specjalista ds.: dokumentacji naukowej, bibliotekarstwa	wyższe o odpowiednim kierunku	5	XIII
2	Specjalista ds.: dokumentacji naukowej, bibliotekarstwa	wyższe o odpowiednim kierunku	3	XII
				XI
		średnie	5	X
3	St. redaktor techniczny	wyższe o odpowiednim kierunku oraz wymagane uprawnienia zawodowe	3	XII
4.	Redaktor techniczny	średnie o odpowiednim kierunku	3	X
5.	Sekretarka naukowa	średnie zawodowe lub inne średnie		IX
6	St. technik ds. dokumentacji naukowej, bibliotekarstwa	średnie		VIII

G. Pracownicy obsługi administracyjnej

L.p.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		kategoria zaszeregowania
		wykształcenie	liczba lat pracy	
	1	2	3	4
1.	Kapelan	wyższe teologiczne(seminarium), skierowanie Biskupa		X
2.	Administrator sieci	wyższe i wymagane uprawnienia według odrębnych przepisów		XII
4.	St. informatyk	wyższe o odpowiednim kierunku	5	XIII
5.	Informatyk	wyższe o odpowiednim kierunku	3	XII
				XI
		średnie	5	X
6.	St. specjalista ds. BHP	według odrębnych przepisów	7	XII
7.	Specjalista ds. BHP	według odrębnych przepisów	5	XI
		według odrębnych przepisów	7	X
9.	St. inspektor ds. BHP	według odrębnych przepisów	3	XI
		według odrębnych przepisów	5	X
10.	Inspektor ds. BHP	według odrębnych przepisów	2	XI
		według odrębnych przepisów		IX
11.	Inspektor p.poż.	według odrębnych przepisów	10	XII
			5	XI

				X
12.	Specjalista ds. hotelarstwa, kancelaryjnych itp.	wyższe	3	XII
		średnie		XI
		średnie	5	X
13.	St. technik ds.: magazynier, referent, archiwista, dyspozytor, recepcjonista	średnie zawodowe lub inne średnie	7	IX
			3	VIII
14.	Technik ds.: magazynier, telefonistka, dyspozytor, recepcjonista itp.	średnie zawodowe lub inne średnie		VII
		zasadnicze zawodowe	5	VI
				V

H. Pracownicy obsługi medycznej

L.p.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		kategoria zaszeregowania
		wykształcenie	liczba lat pracy	
1.	St. Dietetyczka	wyższe kierunkowe	5	XI
			1	XI
		średnie	5	IX
2.	Dietetyczka	średnie	1	VIII
				VII
3.	St. Statystyk medyczny	wyższe o odpowiednim kierunku	5	XI
			1	X
		średnie	5	VIII
4.	Statystyk medyczny	średnie zawodowe lub inne średnie	1	VII
				VI
5.	St. koder	wyższe o odpowiednim kierunku	5	XI
			1	X
		średnie	5	IX
6.	Koder	średnie	1	VII
				VI
7.	St. dyspozytor na bloku operacyjnym	wyższe		XI
		średnie	5	VIII
8.	Dyspozytor na bloku operacyjnym	średnie zawodowe lub inne średnie	1	VII
				VI
9.	Laborant	średnie zawodowe lub inne średnie	1	VII

				VI
10.	Pomoc laboratoryjna. Sanitariusz gospodarczy, sanitariusz szpitalny	zawodowe i przeszkolenie w miejscu pracy	5	V
				IV
11.	Sanitariusz szpitalny	podstawowe i przeszkolenie w miejscu pracy i kurs kwalifikacyjny	5	V
			6 m-cy w zawodzie	IV
12.	Sanitariusz, Dezynsektor i inni	podstawowe i przeszkolenie w miejscu pracy	3	III
				II

I. Pracownicy obsługi , gospodarczy, robotnicy i inni

L.p.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		kategoria zaszeregowania
		wykształcenie	liczba lat pracy	
1.	Konserwator: urządzeń technicznych, budowlany, zieleni itp., Laborant w kotłowni, mistrz w zawodzie, mechanik samochodowy, kierowca, hydraulik, ślusarz, stolarz, elektryk, elektromechanik, szef kuchni i inni	średnie zawodowe o odpowiednim kierunku	5	VIII
				VII
		zasadnicze zawodowe lub podstawowe, uprawnienia mistrzowskie, kurs przysposobienia zawodowego	5	VII
				VI
2.	Konserwator- palacz	średnie zawodowe		VII
		zasadnicze zawodowe lub uprawnienia mistrzowskie	5	VII
				VI
3.	Palacz	podstawowe i uprawnienia zawodowe		V
4.	Kucharka, praczka, Szwaczka, Portier, Szatniarz, Windziarz itp.	zawodowe		V
		podstawowe i przeszkolenie w miejscu pracy		IV
5.	Pomocnik palacza	podstawowe i przyuczenie do zawodu		III
6.	Sprzątaczką, Robotnik gospodarczy	podstawowe	2	II
		podstawowe		I
7.	Pomoc techniczna	podstawowe i przeszkolenie w miejscu pracy		IV

J. Stanowiska kierownicze

L.p.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		kategoria zaszeregowania
		wykształcenie	liczba lat pracy	
	1	2	3	4
1.	Pełnomocnik Dyrektora, Główny Specjalista	wyższe o odpowiednim kierunku	7	XVII
2.	Kierownik Kliniki, Kierownik Zakładu, Kierownik Apteki, Kierownik Przychodni	wyższe o odpowiednim kierunku*	7	XVI
3.	Naczelną Pielęgniarką	wyższe pielęgniarskie z tytułem zawodowym mgr pielęgniarstwa	5	XVI
		inne wyższe mające zastosowanie w ochronie zdrowia i średnie medyczne i specjalizacja	7	
4.	Kierownik: Oddziału, Zespołu, Samodzielnej Pracowni, Bloku Operacyjnego oraz Kierownik komórki organizacyjnej innej niż w/w podległej bezpośrednio Dyrektorowi lub jego Zastępcom, Z-ca Kierownika: Kliniki, Zakładu, Apteki, Przychodni	wyższe i odpowiednim kierunku	5	XV

5.	Z-ca Naczelnej Pielęgniarki	wyższe pielęgniarskie	3	
		inne wyższe mające zastosowanie w ochronie zdrowia i średnie medyczne i specjalizacja	5	XV
		średnie medyczne i specjalizacja	10	XIV
6.	Z-ca Głównego Księgowego	wyższe o odpowiednim kierunku	3	XV
		średnie o odpowiednim kierunku	10	XIV
7.	Z-ca Kierownika: Oddziału, Zespołu, samodzielnej pracowni, Bloku Operacyjnego, oraz Z-ca Kierownika innej komórki organizacyjnej niż w/w bezpośrednio podległej Dyrektorowi lub jego Zastępcom, Kierownik komórki organizacyjnej nie podlegającej bezpośrednio Dyrektorowi lub jego Z-cy	wyższe o odpowiednim kierunku	5	XIV
		średnie o odpowiednim kierunku	7	XIII
8.	Pielęgniarka Oddziałowa, Kierownik Sterylizatorni	wyższe pielęgniarskie lub inne wyższe mające zastosowanie w ochronie zdrowia i średnie medyczne	3	XIV
		średnie medyczne i specjalizacja	5	XIII
		średnie medyczne i kurs kwalifikacyjny	7	XII
9.	Kierownik Zespołu Techników Analityki Medycznej	tytuł diagnosty laboratoryjnego	2	XIV
		tytuł zawodowy licencjata na kierunku analityka medyczna	5	XIII
		tytuł zawodowy technika analityki medycznej	10	XII

10.	Kierownik Zespołu, Kierownik Zespołu Techników Medycznych	wyższe mające zastosowanie w ochronie zdrowia i średnie medyczne i specjalistyczne uprawnienia zawodowe	3	XIV
		średnie medyczne i specjalistyczne uprawnienia zawodowe i kursy doskonalące	7	XIII
			5	XII
11.	Z-ca Kierownika Zespołu, Z-ca Kierownika Zespołu Techników Medycznych	wyższe mające zastosowanie w ochronie zdrowia i średnie medyczne i specjalistyczne uprawnienia zawodowe	5	XIII
		średnie medyczne i specjalistyczne uprawnienia zawodowe i kursy doskonalące	7	XII
12.	Pielęgniarka Koordynująca	wyższe pielęgniarskie lub inne wyższe mające zastosowanie w ochronie zdrowia i średnie medyczne	3	XIII
		średnie medyczne i specjalizacja	5	XII
		średnie medyczne i kurs kwalifikacyjny	7	XI
13.	Z-ca Kierownika komórki organizacyjnej nie podlegającej bezpośrednio Dyrektorowi lub jego Z-cy	wyższe o odpowiednim kierunku	3	XII
		średnie o odpowiednim kierunku	7	XI
			5	X

* Kierownicy Klinik i Zakładów prowadzących badania naukowe i prace badawczo-rozwojowe - stopień naukowy dr hab.

TABELA STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Stawka minimalna w złotych	Stawka maksymalna w złotych
I	2 200,00	3 800,00
II	2 400,00	4 900,00
III	2 500,00	5 000,00
IV	2 600,00	5 100,00
V	2 700,00	5 200,00
VI	2 800,00	5 300,00
VII	2 900,00	5 400,00
VIII	3 000,00	5 500,00
IX	3 100,00	5 600,00
X	3 200,00	6 000,00
XI	3 300,00	6 500,00
XII	3 400,00	7 000,00
XIII	3 500,00	7 700,00
XIV	3 700,00	8 200,00
XV	3 900,00	8 500,00
XVI	4 100,00	8 500,00
XVII	4 300,00	8 500,00

Tabela stanowisk i stawek dodatków funkcyjnych

L.p.	Stanowisko	dodatek funkcyjny uposażenia zasadniczego lub kwota
1.	Pełnomocnik Dyrektora	od 10% do 50%
2.	Radca Prawny Naczelną Pielęgniarką Z-ca Głównego Księgowego Kierownik komórki organizacyjnej podległej bezpośrednio Dyrektorowi, lub Z-cy Dyrektora	od 10% do 45%
3.	Kierownik Oddziału, Z-ca Naczelnej Pielęgniarki, Z-ca Kierownika komórki organizacyjnej wymienionej w pkt 2	od 10% do 35%
4.	Pielęgniarka Oddziałowa, Kierownik Zespołu Techników Medycznych, Kierownik Pracowni, Sekcji i innej jednostki tworzącej strukturę wewnętrzną komórki organizacyjnej	od 10% do 30%
5.	Z-ca Kierownika Zespołu Techników Medycznych, Pielęgniarka koordynująca i inny pracownik koordynujący pracą zespołu osób.	od 10% do 20%

REGULAMIN PREMII MOTYWACYJNEJ

§ 1

Regulamin premii motywacyjnej, zwany dalej Regulaminem, wprowadza się w celu określenia zasad dodatkowego wynagradzania za realizację zadań szczególnie ważnych dla Instytutu, wykonywania dodatkowych zadań i czynności oraz motywowania pracowników do ich realizacji.

§ 2

1. Zadania i czynności, które będą stanowiły podstawę do ubiegania się o wypłatę premii motywacyjnej ustala kierownik komórki organizacyjnej z Dyrektorem Instytutu przed rozpoczęciem kolejnego okresu, za który premia jest wypłacana.
2. Warunki uzyskania premii motywacyjnej powinny być określone jednoznacznie, zwięźle, w sposób umożliwiający kontrolę ich wykonania.
3. Ustalenia, o których mowa w ust. 1 przekazywane są pracownikom biorącym udział w realizacji zadania.

§ 3

Od oceny stopnia realizacji zadania dokonanej przez kierownika komórki organizacyjnej oraz Dyrektora lub wyznaczonego przez niego zastępcę, uzależniona jest wysokość premii motywacyjnej. Ocenę i przyznaną dla zespołu pracowniczego kwotę udostępnia się pracownikom biorącym udział w realizacji zadania.

§ 4

Premia motywacyjna jest przyznawana na wniosek kierownika komórki organizacyjnej, w której wykonane są zadania szczególnie ważne dla Instytutu. Wniosek taki powinien zawierać:

- 1) imiona i nazwiska pracowników realizujących zadania;
- 2) opis zadania, czynności, które pracownik wykonuje lub wykonywał i czas wykonywania;
- 3) wskazanie sugerowanego podziału premii motywacyjnej dla poszczególnych pracowników.

§ 5

1. Premia motywacyjna może być wypłacana wszystkim pracownikom:
 - 1) wykonującym zadania wynikające z realizacji kontraktów na świadczenia zdrowotne;

- 2) wykonującym czynności przy realizacji:
 - a) projektów celowych o zewnętrznym finansowaniu,
 - b) pozostałych zadań przynoszących dodatkowe przychody.
2. Budżet premii przydzielanej dla pracowników wymienionych w ust.1 kształtuje się w następujący sposób:
 - 1) odnośnie ust. 1 pkt 1) jest nie większy niż 3% przychodów uzyskanych z tytułu kontraktów na świadczenia zdrowotne zawartych, wykonanych i opłaconych przez Narodowy Fundusz Zdrowia;
 - 2) odnośnie ust. 1 pkt 2) lit. a) według kwot przeznaczonych na wynagrodzenie w poszczególnych umowach;
 - 3) odnośnie ust.1 pkt 2) lit. b), jest nie większy niż 40 % wartości dodatkowych przychodów.
3. W przypadku dotyczącym ust. 2 pkt 1) premia motywacyjna wypłacana jest po przeprowadzeniu analizy stopnia realizacji ustalonych celów efektywnościowych.
W przypadku dotyczącym ust. 2 pkt 2) wypłata następuje zgodnie z harmonogramem wypłat określonym w projekcie.
W przypadku dotyczącym ust. 2 pkt 3) premia motywacyjna wypłacana jest po przeprowadzeniu analizy stopnia realizacji ustalonych celów efektywnościowych.
4. Premia motywacyjna nie przysługuje za dni nieobecności w pracy z wyjątkiem nieobecności z tytułu urlopu wypoczynkowego.

§ 6

1. Decyzję o przyznaniu premii motywacyjnej podejmuje Dyrektor.
2. Premia motywacyjna jest przyznawana kwotowo.
3. Premię motywacyjną wypłaca się nie później niż do końca kolejnego kwartału, za poprzedni kwartał.

REGULAMIN PREMII NAUKOWEJ

1. Tworzy się fundusz premii naukowej w wysokości 3% łącznej kwoty dotacji na działalność statutową Instytutu oraz środków finansowych na prowadzenie badań naukowych, realizowanych w Instytucie w ramach grantów naukowych finansowanych z innych źródeł.
2. Fundusz premii naukowej, naliczany jest na rok kalendarzowy z uwzględnieniem wszystkich kosztów obciążających pracodawcę, w tym składek na ubezpieczenie społeczne.
3. Ze środków funduszu premii naukowej wypłacana jest premia naukowa pracownikom zatrudnionym na stanowisku naukowym: asystenta, adiunkta, profesora nadzwyczajnego, profesora zwyczajnego za wyróżniającą się działalność naukową.
4. Podstawę premii naukowej stanowi liczba punktów uzyskanych przez pracownika naukowego zgodnie z kryteriami określonymi w *Regulaminie okresowej oceny dorobku naukowego i technicznego pracowników naukowych i badawczo-technicznych Centrum Onkologii-Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie* w roku kalendarzowym.
5. Liczbę punktów stanowiących podstawę przyznania pracownikowi premii naukowej, określoną zgodnie z pkt 4 pomniejsza się o liczbę punktów, których uzyskanie jest wymagane od:
 - pracownika zatrudnionego na stanowisku naukowym asystenta – 40 punktów;
 - pracownika zatrudnionego na stanowisku naukowym adiunkta – 80 punktów;
 - pracownika zatrudnionego na stanowisku naukowym profesora nadzwyczajnego,
 - profesora zwyczajnego – 120 punktów.
6. Minimalna liczba punktów, która uprawnia pracownika naukowego do przyznania premii naukowej wynosi 40 punktów ponad wymaganą liczbę punktów, określoną w pkt 5.
7. Wysokość premii naukowej stanowi iloczyn liczby uzyskanych punktów i wartości punktu.
8. Wartość punktu jest ustalana poprzez podzielenie kwoty funduszu premii naukowej w danym roku kalendarzowym przez liczbę punktów uzyskanych przez pracowników uprawnionych do uzyskania premii naukowej zgodnie z pkt 6.
9. Premia naukowa przyznawana jest pracownikom naukowym przez Dyrektora Instytutu za poprzedni rok kalendarzowy na wniosek Zastępcy Dyrektora ds. Naukowych.

10. Warunkiem nabycia prawa do premii naukowej jest pozostawanie w stosunku pracy z Instytutem przez cały rok kalendarzowy, za który przyznawana jest premia.
11. Premia naukowa wypłacana jest w terminie do 30 czerwca następnego roku kalendarzowego.

**Dyrektor
Centrum Onkologii – Instytutu
im. Marii Skłodowskiej-Curie
w Warszawie**

**WNIOSEK
o przyznanie dodatku Projektowego**

Wnoszę o przyznanie dodatku na podstawie § 16a Regulaminu Wynagradzania

Panu/Pani

.....
zatrudnionemu/ej na stanowisku

komórka organizacyjna

za wykonanie dodatkowych zadań związanych z realizacją projektu:

Nazwa projektu:

KOD projektu/ symbol źródła finansowania:

Zakres czynności:

Proponowany okres przyznania wynagrodzenia :

Proponowana miesięczna wysokość wynagrodzenia:

Zgoda bezpośredniego przełożonego pracownika:

/data, podpis i pieczęć/

W n i o s k u j ą c y
Zobowiązuje się do niezwłocznego
poinformowania Głównego Księgowego
o zaistnieniu przesłanek do zaprzestania
wypłacania dodatku projektowego

.....
/data i podpis Kierownika Projektu/

.....
Główny Księgowy

Decyzja Dyrektora Instytutu

.....
podpis pracownika