



Załącznik do Zarządzenia Nr 185. 2025  
z dnia 07 sierpnia 2025 r.  
Dyrektora  
Samodzielnego Publicznego Szpitala Wojewódzkiego  
im. Papieża Jana Pawła II w Zamościu

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA**  
**SAMODZIELNEGO PUBLICZNEGO SZPITALA WOJEWÓDZKIEGO**  
**im. PAPIEŻA JANA PAWŁA II**  
**w ZAMOŚCIU**

*Marcelina Wojcicka - Skóra*  
*radca prawny Lb 2034*



# Regulamin Wynagradzania Samodzielnego Publicznego Szpitala Wojewódzkiego im. Papieża Jana Pawła II w Zamościu

## § 1.

### Postanowienia ogólne

1. Regulamin wynagradzania ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Samodzielnym Publicznym Szpitalu Wojewódzkim im. Papieża Jana Pawła II w Zamościu (Szpital) w oparciu o obowiązujące przepisy.
2. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.
3. Kwalifikacje wymagane od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy określone są w rozporządzeniu ministra zdrowia w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami wydanym na podstawie art. 50 ust. 5 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (tj. Dz. U. z 2025 r., poz. 450)
4. Postanowienia Regulaminu stosuje się z uwzględnieniem postanowień obowiązujących Porozumień i Zarządzeń Dyrektora Szpitala w zakresie warunków wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń dla pracowników z poszczególnych grup i stanowisk w zakresie określonym treścią Porozumienia/Zarządzenia i na czas określony treścią Porozumienia/Zarządzenia.
5. Ilekroć w regulaminie używane są poniższe terminy należy przez to rozumieć:
  - 1) Regulamin – niniejszy Regulamin Wynagradzania w Samodzielnym Publicznym Szpitalu Wojewódzkim im. Papieża Jana Pawła II w Zamościu,
  - 2) Pracodawca lub Szpital - Samodzielny Publiczny Szpital Wojewódzki im. Papieża Jana Pawła II w Zamościu oraz Dyrektor Szpitala,
  - 3) pracownik - należy przez to rozumieć pracownika Szpitala zatrudnionego na podstawie stosunku pracy zgodnie z Kodeksem pracy,
  - 4) pracownik działalności podstawowej - należy przez to rozumieć pracownika:
    - a) pracownika, który ukończył wyższe studia medyczne lub średnią szkołę medyczną, jak również pracownika, który uzyskał wykształcenie wyższe lub średnie inne niż medyczne i posiadane przez niego kwalifikacje zawodowe mają zastosowanie przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych;
    - b) innego pracownika niż wymienieni w lit. a, którego praca pozostaje w związku z udzielaniem świadczeń zdrowotnych;
  - 5) komórka i jednostka organizacyjna - należy przez to rozumieć komórki i jednostki określone w Statucie oraz wyodrębnione w strukturze organizacyjnej Szpitala;
  - 6) dyżur medyczny – wykonywane poza normalnymi godzinami pracy czynności zawodowe przez osoby, o których mowa w art. 95 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (tj. Dz.U. z 2025 r., poz. 450), w podmiocie leczniczym wykonującym stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne,
  - 7) kierownik – należy przez to rozumieć osobę, która jest zatrudniona na stanowisku kierownika komórki organizacyjnej lub jednostki organizacyjnej Szpitala lub której powierzono wykonywanie takiej funkcji, a także ordynatora lub lekarza kierującego oddziałem,
  - 8) kadra kierownicza – stanowiska określone w tabeli w § 12.

## § 2.

### Zakres podmiotowy

Postanowienia Regulaminu dotyczą wszystkich pracowników Szpitala bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy i zajmowane stanowisko, z zastrzeżeniem odrębnych zasad wynikających





## **Regulamin Wynagradzania Samodzielnego Publicznego Szpitala Wojewódzkiego im. Papieża Jana Pawła II w Zamościu**

z przepisów prawa określających zasady wynagradzania lekarzy rezydentów, lekarzy stażystów i kierowników specjalizacji.

### **§ 3.**

#### **Stawki wynagrodzenia**

1. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego w trybie odrębnych przepisów, z uwzględnieniem ust. 2.
2. Indywidualne stawki wynagrodzenia zasadniczego wszystkich pracowników nie mogą być niższe od wysokości wynagrodzeń otrzymywanych w dniu wejścia w życie Regulaminu.
3. Indywidualne stawki wynagrodzenia zasadniczego przysługujące danemu pracownikowi są ustalone w umowie o pracę w granicach określonych w Regulaminie oraz wynikających z:
  - 1) tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącej załącznik Nr 1 do Regulaminu,
  - 2) poszanowania zasady równych praw z tytułu wykonywania takich samych obowiązków.
4. Termin, miejsce i czas wypłaty wynagradzania określa Regulamin Pracy Szpitala.

### **§ 4.**

#### **Ustalanie wysokości wynagrodzenia**

1. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest na etapie rekrutacji pracownika w oparciu o tabelę zaszeregowania stanowiska pracy dla pracowników Szpitala (Załącznik nr 2) oraz tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego (Załącznik nr 1). Wysokość wynagrodzenia zasadniczego wszystkich pracowników zatrudnionych w Szpitalu, ustalona na zasadach określonych w zdaniu poprzednim, będzie przez cały okres zatrudnienia zgodna z przepisami powszechnie obowiązującego prawa wydanymi w tym zakresie.
2. Stawka miesięcznego osobistego zaszeregowania indywidualnie dla pracownika może ulec zwiększeniu w przypadku:
  - 1) zmiany stanowiska pracy;
  - 2) istotnej zmiany zakresu pracy na zajmowanym stanowisku;
  - 3) zmiany miesięcznych stawek osobistego zaszeregowania w tabeli płac;
  - 4) istotnego podniesienia kwalifikacji pracownika z inicjatywy bądź za akceptacją pracodawcy.
3. Wszystkim pracownikom, w tym pracownikom wykonującym zawód medyczny, zatrudnionym w Szpitalu, podnoszącym kwalifikacje w trakcie zatrudnienia, mające zastosowanie na danym stanowisku pracy może wzrosnąć stawka wynagrodzenia zasadniczego od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu złożenia w Kancelarii Szpitala wniosku o przeszerogowanie wraz z dokumentem potwierdzającym uzyskanie podniesienia kwalifikacji.
4. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
5. Zasady wynagradzania zatrudnianych lekarzy stażystów, rezydentów oraz kierowników specjalizacji określają odrębne przepisy.

### **§ 5.**

#### **Podstawa wymiaru świadczeń pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa z ubezpieczenia społecznego**

1. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy w skutek choroby oraz zasiłki chorobowe, opiekuńcze, macierzyńskie i świadczenia rehabilitacyjne wypłacane są zgodnie z obowiązującymi przepisami.



## **Regulamin Wynagradzania Samodzielnego Publicznego Szpitala Wojewódzkiego im. Papieża Jana Pawła II w Zamościu**

2. Przy obliczaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy w skutek choroby, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego oraz świadczenia rehabilitacyjnego uwzględnia się składniki wynagrodzenia, które są pomniejszane proporcjonalnie do okresu pobierania tych świadczeń.
3. Do podstawy wymiaru, o której mowa w ust. 2 niniejszego paragrafu, nie ujmuje się nagród, o których mowa w § 14 Regulaminu.
4. Składniki wynagrodzenia, do których pracownik ma prawo w okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy w skutek choroby, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego wynagrodzenia lub zasiłku, nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.
5. Przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego uwzględnia się składniki, które są pomniejszane proporcjonalnie za okres pobierania tego zasiłku oraz dodatek za wysługę lat.

### **§ 6.**

#### **Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych**

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> Kodeksu Pracy.
2. W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> § 1 Kodeksu Pracy, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.
3. Ryczałt za godziny nadliczbowe jest pomniejszany proporcjonalnie za okres pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, zasiłku chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego lub świadczenia rehabilitacyjnego.

### **§ 7.**

#### **Wynagrodzenie za pracę w porze nocnej**

1. Pracownikom wykonującym zawód medyczny zatrudnionym w systemie pracy zmianowej, przysługuje dodatek w wysokości 65% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze nocnej.
2. Pozostałym pracownikom, innym niż wykonujący zawód medyczny, wykonującym pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w wysokości 40% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego.
3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającą z osobistego zaszerzgowania pracownika przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

### **§ 8.**

#### **Wynagrodzenie za pracę w niedzielę i święta**

1. Za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze dziennej w niedzielę i święta pracownikom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 45% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 przysługuje wszystkim pracownikom za wyjątkiem pracowników pełniących dyżur medyczny.
3. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta Pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:
  - 1) w zamian za pracę w niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzielę,
  - 2) w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego.



## **Regulamin Wynagradzania Samodzielnego Publicznego Szpitala Wojewódzkiego im. Papieża Jana Pawła II w Zamościu**

4. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w ust. 3 pkt 1 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie – dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, za każdą godzinę pracy w niedzielę.
5. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w ust. 3 pkt 2 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1 Kodeksu pracy za każdą godzinę pracy w święto.
6. Pracownik pracujący w niedziele powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy.

### **§ 9.**

#### **Wynagrodzenie za dyżur medyczny**

1. Za każdą godzinę dyżuru medycznego, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
  - 1) 100% wynagrodzenia zasadniczego – za pracę przypadającą: w nocy, w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, oraz za pierwsze godziny dyżuru w sobotę w wymiarze, zgodnym z obowiązującym pracownika dobowym wymiarem czasu pracy,
  - 2) 50% wynagrodzenia zasadniczego – za pracę przypadającą w porze昼间nej w każdym innym dniu niż określony w pkt 1),
  - 3) za czas dyżuru medycznego w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się zgodnie z § 7 ust. 3.
3. Zasad wynagradzania, o których mowa w ust. 1 i 2 nie stosuje się do lekarzy stażystów odbywających w Szpitalu staż podyplomowy oraz wynagradzanych według odrębnych przepisów.

### **§ 10.**

#### **Wynagrodzenie za pozostawanie w gotowości oraz dyżur zakładowy**

1. Lekarze oraz inni pracownicy wykonujący zawód medyczny posiadający wyższe wykształcenie, mogą być zobowiązani do pozostawania poza Szpitalem w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych.
  - 1) za każdą godzinę pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych przysługuje wynagrodzenie w wysokości 50% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, obliczonej zgodnie z § 7 ust. 3 Regulaminu.
  - 2) w przypadku wezwania do Szpitala pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jak za czas pełnienia dyżuru medycznego.

### **§ 11.**

#### **Dodatek za wysługę lat**

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę zwany „dodatkiem za wysługę lat”.
2. Dodatek za wysługę lat przysługuje w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Wyższy wymiar dodatku za wysługę lat wypłacany jest od pierwszego dnia następnego miesiąca przypadającego po upływie okresu uprawniającego do dodatku w wyższej wysokości.



## Regulamin Wynagradzania Samodzielnego Publicznego Szpitala Wojewódzkiego im. Papieża Jana Pawła II w Zamościu

3. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat zalicza się udokumentowane zakończone okresy poprzedniego zatrudnienia.
4. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat zalicza się także inne okresy na podstawie odrębnych przepisów.
5. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie.
6. Dodatek za wysługę lat przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek. Dodatek za wysługę lat jest wypłacany w całości obok wynagrodzenia, w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.

### § 12.

#### Dodatek funkcyjny

1. Dyrektor Szpitala przyznaje pracownikowi dodatek funkcyjny, w związku z pełnieniem przez niego określonej funkcji, wskazanej w poniższej tabeli:

Poz.	Stanowisko	Dodatek funkcyjny (% od wynagrodzenia zasadniczego)
<b>I. Pracownicy działalności podstawowej</b>		
1.	Zastępca Dyrektora Szpitala Ordynator/Lekarz Kierujący Oddziałem Kierownik komórki organizacyjnej Kierownik Apteki Naczelna Pielęgniarka	<b>do 45%</b>
2.	Zastępca ordynatora/ Zastępca Lekarza Kierującego Oddziałem Zastępca Kierownika komórki organizacyjnej Zastępca Kierownika Apteki Zastępca Naczelnej Pielęgniarki	<b>do 35%</b>
3.	Pielęgniarka (Położna) Oddziałowa Kierownik Zespołu Kierownik Sekcji	<b>do 25%</b>
4.	Zastępca Pielęgniarki (Położnej) Oddziałowej Zastępca Kierownika Zespołu	<b>do 20%</b>
<b>II. Pozostali pracownicy</b>		
1.	Zastępca Dyrektora Szpitala Główny Księgowy	<b>do 45%</b>
2.	Kierownik komórki organizacyjnej Zastępca Głównego Księgowego	<b>do 35%</b>
3.	Z-ca Kierownika komórki organizacyjnej Kierownik Sekcji	<b>do 30%</b>

2. Wysokość dodatku określa Dyrektor Szpitala, kierując się rodzajem wykonywanej pracy, liczbą podwładnych, których pracą kieruje oraz stopniem trudności i złożoności powierzonych prac.
3. W przypadku braku ustanowionego zastępcy w danej komórce organizacyjnej może zostać przyznany osobie zastępującej dodatek funkcyjny w wysokości maksymalnej do 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek przysługuje osobie w przypadku, gdy pełni ona zastępstwo w czasie urlopu lub pobierania świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa przez kierownika danej komórki organizacyjnej, co najmniej nieprzerwanie 5 dni kalendarzowych. Dodatek



## Regulamin Wynagradzania Samodzielnego Publicznego Szpitala Wojewódzkiego im. Papieża Jana Pawła II w Zamościu

obliczany jest proporcjonalnie do czasu wykonywania zastępstwa. Dodatek, ten nie dotyczy komórek organizacyjnych, w których ustanowiono stanowisko zastępcy.

4. Dodatek funkcyjny jest pomniejszany proporcjonalnie za okres pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, zasiłku chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego lub świadczenia rehabilitacyjnego.

### § 13.

#### Dodatek naukowy

1. Pracownikom działalności podstawowej posiadającym stopień naukowy doktora, doktora habilitowanego bądź tytuł naukowy profesora zwyczajnego, przysługuje miesięczny dodatek w wysokości:

Poz.	Stopień lub tytuł naukowy	Wysokość dodatku
1.	Doktor	500 zł
2.	Doktor habilitowany	1000 zł
3.	Profesor	2000 zł

2. Kwota dodatku uzależniona jest od wymiaru etatu.
3. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, jest pomniejszany proporcjonalnie za okres pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy w skutek choroby, zasiłku chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego oraz świadczenia rehabilitacyjnego.
4. Pracownikowi posiadającemu jednocześnie określony stopień i tytuł naukowy przysługuje tylko jeden dodatek w wyższej wysokości.
5. Dodatek przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło udokumentowanie uprawnień.

### § 14.

#### Nagrody i premie

1. Dyrektor Szpitala może przyznać pracownikowi nagrodę pieniężną lub premię uznaniową, w szczególności za wzorowe wypełnianie obowiązków, przejawianie inicjatywy, podnoszenie efektywności i jakości pracy.
2. Dyrektor Szpitala może przyznać pracownikowi nagrodę pieniężną okolicznościową.
3. Nagrody i premie wymienione w ust. 1 i 2 przyznawane są z inicjatywy Dyrektora lub na wniosek kierownika komórki lub jednostki organizacyjnej.
4. Nagrody i premie mają charakter uznaniowy i nie stanowią podstawy wymiaru świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz nie mogą stanowić podstawy roszczeń pracowniczych.

### § 15.

#### Dodatki specjalne/kwotowe

1. Dyrektor Szpitala może w drodze Zarządzenia lub Porozumienia wprowadzić dodatki specjalne/kwotowe.
2. Szczegółowe zasady przyznania oraz wypłaty dodatków, o których mowa w ust. 1 określone zostaną w Zarządzeniu lub Porozumieniu.





## **Regulamin Wynagradzania Samodzielnego Publicznego Szpitala Wojewódzkiego im. Papieża Jana Pawła II w Zamościu**

### **§ 16.**

#### **Prowizja**

3. Dyrektor Szpitala może w drodze Zarządzenia lub Porozumienia wprowadzić prowizję.
4. Szczegółowe zasady przyznania oraz wypłaty prowizji, o której mowa w ust. 1 określone zostaną w Zarządzeniu lub Porozumieniu.

### **§ 17.**

#### **Nagroda jubileuszowa**

1. Pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
  - 1) 75% miesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy,
  - 2) 100% miesięcznego wynagrodzenia - po 25 latach pracy,
  - 3) 150% miesięcznego wynagrodzenia - po 30 latach pracy,
  - 4) 200% miesięcznego wynagrodzenia - po 35 latach pracy,
  - 5) 300% miesięcznego wynagrodzenia - po 40 latach pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia w państwowych i samorządowych jednostkach organizacyjnych i uspołecznionych zakładach pracy 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. Do okresu pracy, o którym mowa w ust. 2 nie wlicza się okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracownika oraz z powodu porzucenia pracy.
5. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody.
6. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
7. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić w terminie wypłaty wynagrodzenia określonego w Regulaminie Pracy Szpitala niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
8. Pracownikowi, który nabył prawo do nagrody jubileuszowej, a w ciągu następnych 12 miesięcy nabędzie prawo do nagrody jubileuszowej w wyższej wysokości, wypłaca się, w terminie określonym w ust. 7 nagrodę niższą, a po nabyciu prawa do nagrody wyższej wypłaca się, w terminie określonym w ust. 7, różnicę między nagrodami.
9. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące w dniu wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu 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 najbliższym terminie wypłaty wynagrodzenia określonym w Regulaminie Pracy Szpitala.

### **§ 18.**

#### **Odprawa emerytalna i rentowa**

1. Pracownikowi, przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:



## Regulamin Wynagradzania Samodzielnego Publicznego Szpitala Wojewódzkiego im. Papieża Jana Pawła II w Zamościu

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia po 15 latach pracy,
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy.
2. Okres pracy uprawniający do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu dodatku za wysługę lat.
3. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę rentową lub emerytalną nie może ponownie nabyć do niej prawa.

### § 19.

#### Wynagrodzenie za czas podróży służbowej

Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową na zasadach przewidzianych w odrębnych przepisach prawa powszechnego, w tym w rozporządzeniu odpowiedniego ministra.

### § 20.

#### Postanowienia końcowe

1. Integralną część Regulaminu stanowią:
  - 1) Załącznik nr 1 - tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego,
  - 2) Załącznik nr 2 - tabela zaszeregowania stanowisk pracy.
2. W sprawach dotyczących zasad wynagradzania nieuregulowanych w Regulaminie, mają zastosowanie:
  - 1) ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2025 r., poz. 277),
  - 2) ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (tj. Dz. U. z 2025 r., poz. 450),
  - 3) Regulamin pracy Szpitala,
  - 4) inne przepisy powszechnie obowiązującego prawa mające zastosowanie przy obliczaniu wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń pieniężnych związanych z pracą.

### § 21.

1. Podanie Regulaminu do wiadomości ogółu pracowników następuje poprzez udostępnienie tekstu w siedzibie Pracodawcy w Dziale Kadr, Szkoleń i Płac oraz na stronie internetowej i stronie intranetowej Szpitala w zakładce Dokumenty normatywne-Wykaz regulaminów.
2. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracowników.
3. Regulamin może być zmieniony w takim samym trybie w jakim został ustanowiony.

DYREKTOR  
Samodzielnego Publicznego Szpitala Wojewódzkiego  
im. Papieża Jana Pawła II w Zamościu

*Adam Fimiarsz*  
Adam Fimiarsz