

**ZARZĄDZENIE NR VI/2/2010**  
**WÓJTA GMINY BARANÓW**

z dnia 2 grudnia 2010 r.

**w sprawie Regulaminu wynagradzania kierownika Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej  
w Baranowie.**

Na podstawie art. 6 ust.1 w związku z art.2 ust.10 ustawy z dnia 3 marca 2000r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. z 2000r. Nr 26, poz.306 ze zm.), art. 77 2 § 4 i § 6 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r.- Kodeks Pracy (Dz. U z 1998r. Nr 21,poz.94 ze zm), art. 30 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 8 marca 1990r o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2001r. nr 142, poz. 1591 ze zm.), - zarządzam, co następuje:

**§ 1.** Ustalić Regulamin Wynagradzania Kierownika Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w Baranowie w brzmieniu określonym w załączniku Nr 1 do niniejszego zarządzenia oraz Taryfikator Wynagradzania Kierownika Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w Baranowie w brzmieniu określonym w załączniku Nr 2 do niniejszego zarządzenia.

**§ 2.** Nadzór nad wykonaniem postanowień zawartych w regulaminie powierzam Sekretarzowi Gminy Baranów.

**§ 3.** Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia wydania z mocą obowiązującą od dnia 1 grudnia 2010 roku.

## **REGULAMIN WYNAGRADZANIA KIEROWNIKA SAMODZIELNEGO PUBLICZNEGO ZAKŁADU OPIEKI ZDROWOTNEJ W BARANOWIE**

**§ 1.** Regulamin określa zasady i warunki wynagradzania za pracę kierownika Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w Baranowie oraz przyznawanie innych świadczeń związanych z pracą.

**§ 2.** Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy – rozumie się przez to samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej utworzony przez Gminę Baranów ,
- 2) pracownika – rozumie się przez to osobę zatrudnioną na stanowisku kierownika w samodzielnym publicznym zakładzie opieki zdrowotnej utworzonym przez Gminę Baranów, bez względu na rodzaj umowy o pracę [powołanie, umowa o pracę, umowa cywilno-prawna] i wymiar czasu pracy,
- 3) Wójt – organ wykonawczy Gminy Baranów.

**§ 3. 1.** Przed przystąpieniem do pracy pracownik zostaje zapoznany z Regulaminem Wynagradzania.

2. Oświadczenie o zapoznaniu się pracownika z Regulaminem Wynagradzania umieszcza się w aktach osobowych.

**§ 4. 1.** Wynagrodzenie za pracę pracownika jest świadczeniem pieniężnym wypłacanym okresowo za świadczoną pracę, ze środków pracodawcy.

2. Podstawą ustalania wysokości wynagrodzenia pracownika jest taryfikator wynagrodzeń stanowiący załącznik do niniejszego Regulaminu.

3. Maksymalne wynagrodzenie miesięczne pracownika nie może przekraczać czterokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

4. Decyzję o wysokości wynagrodzenia pracownika podejmuje Wójt.

**§ 5. 1.** Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną.

2. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

**§ 6.** W razie odwołania, przez Wójta, pracownika ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej będącej podstawą zatrudnienia, z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku zatrudnienia, przysługuje mu odprawa w wysokości trzykrotności wynagrodzenia miesięcznego.

**§ 7.** Pracownikowi przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą tj:

- 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 Kodeksu Pracy oraz przepisów regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
- 2) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o 2371 Kodeksu Pracy oraz przepisów regulujących zakres i wysokość tych świadczeń,
- 3) odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony państwa,
- 4) odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu Pracy w wysokości określonej w tym przepisie,

- 5) zwrot kosztów delegacji służbowych wg zasad ustalonych przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej,
- 6) ryczałt za używanie samochodu prywatnego do celów służbowych,
- 7) nagroda roczna.

**§ 8.** 1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się raz w miesiącu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, najpóźniej do dnia 10 – go następnego miesiąca kalendarzowego.

2. Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy lub zasiłków chorobowych dokonywana jest w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.

3. Potrąceń z wynagrodzenia za pracę dokonuje się na podstawie art. 87 kodeksu pracy.

4. Wypłata wynagrodzenia następuje przelewem na konto bankowe pracownika, po uzyskaniu jego pisemnej zgody.

5. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej.

**§ 9.** Pracownikowi, w zależności od osiągniętych wyników finansowych lub stopnia realizacji innych zadań, może być przyznana nagroda roczna.

**§ 10.** Nagroda roczna może być przyznana pracownikowi, który pełnił funkcję przez cały rok obrotowy i w tym okresie nie naruszył swoich obowiązków pracowniczych w sposób powodujący wymierzenie mu kary dyscyplinarnej lub odwołania ze stanowiska

**§ 11.** Nagrodę roczną pracownikowi przyznaje Wójt na umotywowany wniosek Rady Społecznej SP ZOZ w Baranowie.

**§ 12.** Wniosek o przyznanie nagrody rocznej powinien zawierać ocenę wyników finansowych i stopnia realizacji innych zadań. Ocena powinna dotyczyć roku badanego, uwzględniać wyniki roku bieżącego i zostać sporządzona w oparciu o podstawowe wskaźniki ekonomiczne, a w szczególności: zysk lub stratę netto, wskaźnik poziomu kosztów, wskaźnik rentowności.

**§ 13.** Wójt przy podejmowaniu decyzji o przyznaniu nagrody rocznej oraz jej wysokości uwzględnia w szczególności :

- 1) zysk lub stratę netto osiągnięte w roku badanym,
- 2) dynamikę kosztów,
- 3) wskaźnik rentowności,
- 4) stan zobowiązań,
- 5) efektywną realizację zadań i celów statutowych,
- 6) wyniki gospodarki materiałowej.

**§ 14.** Nagrodę roczną pracownikowi przyznaje się, w okresie do 3 miesięcy, po przyjęciu i zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finansowego właściwego zakładu opieki zdrowotnej.

**§ 15.** Nagroda roczna wypłacana jest z funduszu osobowego pracodawcy.

**§ 16.** Wysokość nagrody rocznej nie może przekroczyć trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego pracownika w roku poprzedzającym przyznanie nagrody.

**§ 17.** Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.

Załącznik do Zarządzenia Nr VI/2/2010

Wójta Gminy Baranów

z dnia 2 grudnia 2010 r.

**TARYFIKATOR WYNAGRADZANIA KIEROWNIKA SAMODZIELNEGO PUBLICZNEGO  
ZAKŁADU OPIEKI ZDROWOTNEJ W BARANOWIE**

stanowisko: KIEROWNIK SP ZOZ W BARANOWIE,

wynagrodzenie miesięczne brutto: od 5.000 zł do 7.000 zł,

kwalifikacje wymagane: Wykształcenie wyższe i co najmniej 6-letni staż pracy, w tym co najmniej 2-letni staż pracy na stanowiskach kierowniczych.