



# WOJSKOWA IZBA LEKARSKA

ul. E. Jelinka 48, 01-646 Warszawa  
NIP 113-19-36-487, REGON 006231150

tel. (0 22) 621 12 11, (0 22) 621 04 93  
[www.wojskowa-il.org.pl](http://www.wojskowa-il.org.pl), e-mail: wojsko@hipokrates.org  
Konto: PKO BP S.A. IX O/Warszawa Nr 50 1020 1097 0000 7802 0001 6741

## UCHWAŁA<sup>1</sup> Nr 2401/21/VII Rady Lekarskiej Wojskowej Izby Lekarskiej z dnia 02 lipca 2021 r.

### w sprawie wynagradzania osób funkcyjnych oraz osób wykonujących pracę na rzecz Wojskowej Izby Lekarskiej

Na podstawie art. 78 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy /t.j. z 18.06.2020r. Dz. U. z 2020r. poz. 1320 z późn. zm./, art. 24 pkt 9, art. 34 i art. 114 ust. 3 ustawy z dnia 2 grudnia 2009 r. o izbach lekarskich /Dz.U. z 2019 r. poz. 965 z późn. zm./ oraz Uchwały Nr 11/10/VI XXVI Zjazdu Lekarzy Wojskowej Izby Lekarskiej z dnia 26 marca 2010 r. w sprawie wykazu funkcji w Wojskowej Izbie Lekarskiej, których pełnienie może być wynagradzane, a także Uchwały Nr 7/12/VI XXIX Zjazdu Lekarzy Wojskowej Izby Lekarskiej z dnia 30 marca 2012 r. zmieniającej uchwałę w sprawie wykazu funkcji w Wojskowej Izbie Lekarskiej, których pełnienie może być wynagradzane – uchwała się, co następuje:

#### § 1

Wojskowa Izba Lekarska, zwana dalej „WIL”, wypłaca wynagrodzenia za pracę:

- 1/ osobom funkcyjnym, określonym w uchwałach Zjazdu Lekarzy WIL, na podstawie art. 24 pkt 9 ustawy o izbach lekarskich,
- 2/ pracownikom Biura WIL, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę,
- 3/ osobom wykonującym pracę na innej podstawie /w szczególności na podstawie umowy cywilnoprawnej/,

#### § 2

1. Warunkiem zawarcia umowy o pracę z osobami funkcyjnymi, o których mowa w § 1 pkt 1 i wypłaty na tej podstawie wynagrodzenia jest uprzednia rezygnacja przez taką osobę z pracy zawodowej na rzecz innych podmiotów oraz w ramach samozatrudnienia.
2. Z osobami, o których mowa w § 1 pkt. 2 i 3 oraz § 4 pkt. 1 umowy podpisuje Dyrektor Biura WIL, co nie narusza uprawnień Prezesa w tym zakresie;

#### § 3

1. Decyzje w sprawie zawarcia z osobą funkcyjną umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej /z wyjątkiem osób wymienionych w § 4 pkt. 1/ podejmuje Prezydium Rady Lekarskiej WIL – na pisemny wniosek zainteresowanego skierowany do Prezesa Rady Lekarskiej WIL.
2. Prezydium Rady Lekarskiej WIL określa składniki i wysokość wynagrodzenia osób, wymienionych w ust. 1, a umowę podpisuje Prezes Rady Lekarskiej WIL. Umowę zawierana z Prezesem Rady Lekarskiej WIL podpisuje jeden z jej Wiceprezesów.

Sprawdzono pod względem  
formalnoprawnym  
Wrocław 02.07.2021  
RADCA PRAWNY  
mgr Lidia Kukuła

§ 4

1. Rzecznik Odpowiedzialności Zawodowej WIL lub Przewodniczący Sądu Lekarskiego WIL mogą występować do Dyrektora Biura WIL wskazując imiennie odpowiednio Zastępcę Rzecznika Odpowiedzialności Zawodowej WIL lub Sędziego Sądu Lekarskiego prowadzących zlecone im sprawy o zawarcie umowy cywilnoprawnej i wypłacenie im na tej podstawie za każdą sprawę wynagrodzenia w kwocie 400,00 PLN /słownie: czterysta zł/.
2. W przypadkach szczególnych, wymagających zwiększonego nakładu pracy, kwota wymieniona w ust. 1 może być zwiększona o połowę jej wysokości.
3. Wypłata wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 i 2, następuje w terminie 7 dni od potwierdzenia przez Rzecznika Odpowiedzialności Zawodowej lub Przewodniczącego Sądu Lekarskiego zakończenia zleconych spraw.

§ 5

1. Składniki wynagrodzenia oraz inne należności finansowe na rzecz osób funkcyjnych zatrudnionych w WIL na podstawie umowy o pracę oraz pracowników Biura wykonujących pracę na podstawie umowy o pracę, określa Regulamin Wynagradzania Osób Funkcyjnych oraz Pracowników Biura WIL – będący załącznikiem do niniejszej uchwały.
2. Postanowienia Regulaminu, o którym mowa w ust.1, mogą być posiłkowo wykorzystywane do określania składników i wysokości wynagrodzenia osób funkcyjnych i osób wykonujących pracę w Biurze WIL na podstawie umowy cywilnoprawnej.
3. Postanowienia Regulaminu dotyczące przyznawania nagród mogą być również posiłkowo wykorzystywane do przyznawania nagród osobom funkcyjnym realizującym określone obowiązki w organach WIL a także innym osobom, wykonującym pracę na rzecz WIL, niepozostającym w stosunku pracy z WIL. Nagrody takie przyznaje Prezydium Rady Lekarskiej WIL.

§ 7

Z dniem wejścia niniejszej uchwały traci moc uchwała nr 657/18/VIII z dnia 16 listopada 2018 r. w sprawie wynagradzania osób funkcyjnych oraz osób wykonujących prace na rzecz Wojskowej Izby Lekarskiej.

§ 8

1. Uchwała wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników z tym zastrzeżeniem, że jej skuteczność w zakresie praw i obowiązków pracowniczych uzależniona będzie od zachowania warunków i terminów wynikających z obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa pracy.
2. Uchwała została podjęta przy pomocy środków porozumiewania się na odległość - na podstawie art.14hb ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID 19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych /Dz. U. z 2020 r. poz. 1842 z późn. zm./.

<sup>i</sup> W głosowaniu uczestniczyło 20 członków (głosów za 20, przeciw 0, wstrzymało się 0.).

Sprawdzono pod względem  
formalnoprawnym  
Wrocław ... 02.01.2021

RADCA PRAWNY

mgr Lidia Mikula



Prezes Rady Lekarskiej  
Wojskowej Izby Lekarskiej  
ppk rez. lek. Artur Plachta

REGULAMIN WYNAGRADZANIA OSÓB FUNKCYJNYCH ORAZ PRACOWNIKÓW BIURA  
WOJSKOWEJ IZBY LEKARSKIEJ

§ 1

1. Regulamin wynagradzania osób funkcyjnych oraz pracowników Biura Wojskowej Izby Lekarskiej zwany dalej „Regulaminem” określa składniki wynagrodzenia oraz inne należności finansowe tych osób, a także zasady przyznawania tych świadczeń.
2. Regulamin obowiązuje osoby funkcyjne oraz pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, zwanych dalej „pracownikami”, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy.
3. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o „pracodawcy” lub „zakładzie pracy” rozumie się przez to Wojskową Izbę Lekarską, zwaną dalej „WIL”, reprezentowaną odpowiednio przez Prezesa Rady Lekarskiej WIL lub Dyrektora Biura.

§ 2

Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. z dnia 13.11.2020r. Dz. U. z 2020 r. poz. 2207).

§ 3

Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu wykonywanej pracy, ustalonego w umowie o pracę.

§ 4

Godzinowe stawki wynagrodzenia zasadniczego wynikają z osobistego zaszeregowania pracownika; oblicza się je dzieląc kwotę miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania, przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

5

W zakładzie pracy obowiązuje miesięczny system wynagradzania pracowników.

§ 6

1. Pracownikom z tytułu wykonywanej pracy w zakładzie pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze.
2. Pracownikom przysługują ponadto na zasadach określonych w dalszych przepisach Regulaminu:

1) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w niedzielę lub święto,

Sprawdzono pod względem  
formalnoprawnym  
Wrocław 02.07.2021  
RADCA PRAWNY  
mgr Lidia Mikul

- 2) dodatek za wysługę lat,
- 3) dodatkowe wynagrodzenie roczne (trzynasta pensja),
- 4) nagroda jubileuszowa.

3. Pracownikom mogą przysługiwać na zasadach określonych w dalszych przepisach Regulaminu:

- 1) dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności,
- 2) nagroda,
- 3) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
- 4) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej,
- 5) inne świadczenia.

4. Członkom rodziny zmarłego pracownika przysługuje odprawa pośmiertna.

#### § 7

Radcy prawnemu z tytułu zastępstwa w postępowaniu sądowym przysługuje wynagrodzenie dodatkowe określone w art. 22<sup>4</sup> ust. 2 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (t.j. z 09.12.2019r. Dz.U. z 2020 r. poz. 75).

#### § 8

Wynagrodzenie zasadnicze pracownika ustala się według kategorii osobistego zaszeregowania pracownika w oparciu o tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, tabelę zaszeregowania stanowisk pracowników WIL oraz tabelę stanowisk pracy i wymagań kwalifikacyjnych pracowników WIL określonych w załącznikach nr 1, 2, i 3 do Regulaminu.

#### § 9

Zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego może nastąpić w szczególności w wyniku:

- a) zmiany stanowiska pracy,
- b) istotnej zmiany zakresu czynności na danym stanowisku wskutek mającego charakter stały powiększenia lub zmniejszenia tego zakresu,
- c) zmiany stawek płac zasadniczych w tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego,
- d) istotnego podniesienia kwalifikacji zawodowych pracownika zwiększającego przydatność pracownika na jego stanowisku pracy.

#### § 10

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje pracownikowi zatrudnionemu na umowę o pracę – oprócz normalnego wynagrodzenia – dodatek w wysokości określonej w Kodeksie Pracy.
2. Dodatek, o którym mowa w ust.1, przysługuje za pracę w niedzielę i święto w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi nie udzielono innego dnia wolnego od pracy w tygodniu.
3. Ustalenie liczby przepracowanych godzin nadliczbowych w okresie rozliczeniowym następuje na podstawie ewidencji czasu pracy.

#### § 11

Sprawdzono pod względem  
formalnoprawnym  
Wrocław ..... 02.0.2024

RADCA PRAWNY  
mgr Lidia Górnica

1. Niedziele i święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi od pracy.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niedzielę pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy w tygodniu. Pracodawca może udzielić dnia wolnego w zamian za pracę w święto.
3. W zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę pracodawca, na wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. W tym przypadku pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

#### § 12

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości wynoszącej po 4 latach pracy 4% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, rosnący, co roku o 1% aż do 20% po uzyskaniu 20 lat zatrudnienia.
2. Do ustalenia okresów zatrudnienia wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

#### § 13

Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego (trzynastej pensji), na zasadach ustalonych ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. z dnia 14.09.2018r. Dz.U. z 2018 r., poz. 1872).

#### § 14

1. Za wieloletnią pracę na rzecz pracodawcy pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
  - 1) po 20 latach pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego;
  - 2) po 30 latach pracy – 300 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - 3) po 40 latach pracy – 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresów pracy, o których mowa w ust. 1, wlicza się wszystkie okresy zatrudnienia u pracodawcy, z wyjątkiem urlopu bezpłatnego.
3. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje po spełnieniu przesłanek, o których mowa w pkt. 1 oraz na wniosek pracownika w terminie wypłaty wynagrodzenia przysługującego za miesiąc następny po złożeniu wniosku.

#### § 15

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub związanych ze szczególną odpowiedzialnością, pracodawca może przyznać pracownikowi na czas określony lub na czas wykonywania określonego zadania dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny może być przyznany również ze względu na rodzaj pracy i zakres powierzonych zadań; dodatek przyznaje się na czas określony.
3. Dodatek specjalny przyznaje pracodawca w wysokości do 25% wynagrodzenia zasadniczego.

#### § 16

1. Pracownikom szczególnie obciążonym obowiązkami, wyróżniającym się w pracy lub wykonującym dodatkowe zadania może być przyznana nagroda.

Sprawdzono pod względem  
formalnoprawnym  
02.07.2021  
RADCA PRAWNY  
mgr Lidia Biskupa

2. Nagrodę, o której mowa w ust. 1 przyznaje: Prezesowi Rady Lekarskiej WIL i Dyrektorowi Biura WIL - Prezydium Rady Lekarskiej WIL. Pozostałym pracownikom Dyrektor Biura WIL, po akceptacji wniosku odpowiednio przez Prezesa Rady Lekarskiej WIL, Rzecznika Odpowiedzialności Zawodowej i Przewodniczącego Sądu Lekarskiego.
3. Przyznane nagrody osobie wyróżnionej nie mogą łącznie przekraczać w roku kalendarzowym kwoty 2 wynagrodzeń zasadniczych, przysługujących na podstawie Regulaminu (załącznik nr 1).

#### § 17

1. Pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.
2. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ekwiwalencie za urlop wypoczynkowy.
3. Pracownik, który otrzymał odprawę w związku z przejściem na rentę lub emeryturę nie może ponownie nabyć do niej prawa.

#### § 18

Pracownikowi, za czas podróży służbowej w kraju przysługuje dieta oraz zwrot kosztów przejazdu, noclegów i innych udokumentowanych wydatków na zasadach i według stawek ustalonych w powszechnie obowiązujących przepisach w kraju.

#### § 19

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania przez pracownika, po rozwiązaniu stosunku pracy, zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, członkom rodziny pracownika przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy jest zależna od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy  
Odprawa przysługuje w wysokości:
  - a) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
  - b) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony, co najmniej 10 lat,
  - c) sześciomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony, co najmniej 15 lat.
3. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny zmarłego pracownika:
  - a) małżonkowi,
  - b) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
5. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny, o których mowa w ust. 4.

#### § 20

Pracodawca w uzasadnionych przypadkach może odstąpić od wymagań kwalifikacyjnych wymienionych w załączniku nr 2 do Regulaminu, w stosunku do pracownika zatrudnionego w WIL.

#### § 21

Ustala się następujące zasady wypłacania wynagrodzeń pracownikom:

Sprawdzono pod względem  
formalnoprawnym  
Wrocław ..02.07.2011

RADCA PRAWNY  
mgr Lidia Mikula

- 1) wynagrodzenie wypłaca się w terminie do 28-go dnia każdego miesiąca za dany miesiąc w formie przelewu na konto osobiste pracownika. W przypadku, gdy dniem wypłaty wynagrodzenia okaże się dzień wolny od pracy, wypłaty dokonuje się w ostatnim dniu roboczym przypadającym przed tym dniem,
- 2) dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych wypłaca się:
  - a) w przypadku wykonywania przez pracownika pracy uzasadniającej przyznanie dodatku, w okresie do 15 dnia (włącznie) danego miesiąca – łącznie z wynagrodzeniem za dany miesiąc,
  - b) w przypadku wykonywania przez pracownika pracy uzasadniającej przyznanie dodatku, w okresie po 15-tym dniu danego miesiąca – łącznie z wynagrodzeniem za miesiąc następny,
- 3) w razie przyznania pieniężnej nagrody, za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, wypłaty dokonuje się w terminie ustalonym przez Pracodawcę.

§ 22

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, przepisy aktów wykonawczych do Kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

Przeznaczono pod względem  
formalnoprawnym  
Wrocław ..... 02.04.2021  
RADCA PRAWNY  
mgr Lidia Mikula

TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Stawki wynagrodzenia
IX	8000 - 10000
VIII	6500 - 8500
VII	6000 - 8000
VI	5000 - 7000
V	3800 - 6000
IV	3500 - 5000
III	3000 - 4500
II	2800 - 4000
I	2800 - 3500

Skontrolowano pod względem  
formalnoprawnym  
Wrocław 02.07.2021

RADCA PRAWNY

mgr Lidia Mikulska



Załącznik Nr 2

TABELA STANOWISK PRACY I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH  
PRACOWNIKÓW WOJSKOWEJ IZBY LEKARSKIEJ

L.p.	STANOWISKO	MINIMALNE KWALIFIKACJE ZAWODOWE
1	Prezes Zastępca Prezesa	Wyższe medyczne
2	Sekretarz Skarbnik	Wyższe medyczne
3	Dyrektor Biura	Wyższe administracyjne, ekonomiczne, medyczne
4	Główny księgowy	Wyższe ekonomiczne
5	Redaktor Naczelny Biuletynu „Skalpel”	Wyższe medyczne, dziennikarskie lub inne wyższe przydatne w pracy dziennikarskiej
6	Radca prawny	Wpis na listę radców prawnych
7	Sekretarz redakcji „Skalpel”	Wyższe o odpowiednim kierunku
8	Prawnik	Wyższe prawnicze
9	Informatyk	Wyższe lub średnie o odpowiednim kierunku
10	Specjalista, Starszy specjalista	Wyższe lub średnie o odpowiednim kierunku
11	St. Referent	Wyższe lub średnie o odpowiednim kierunku
12	Sekretarka	Średnie
13	Referent	Średnie
14	Sprzątaczką	Umiejętność pracy w zawodzie

Opiniowano pod względem  
formalno-prawnym  
Wrocław ..... 02.07.2024

RADCA PRAWNY

mgr Lidia Matuszko

TABELA ZASZEREGOWAŃ STANOWISK  
PRACOWNIKÓW WOJSKOWEJ IZBY LEKARSKIEJ

L.p.	STANOWISKO	KATEGORIA ZASZEREGOWANIA
1.	Prezes Wiceprezes	IX
2.	Sekretarz Skarbnik	VIII
3.	Dyrektor Biura	VIII
4.	Radca Prawny	VII
5.	Główny Księgowy	VII
6.	Starszy specjalista	VI
7.	Redaktor Naczelny	V
8.	Prawnik	V
9.	Specjalista	V
10.	Informatyk	IV
11.	Sekretarz Redakcji	III
12.	St. Referent	III
13.	Referent	II
14.	Inspektor RODO	II
15.	Sekretarka	II
16.	Sprzątaczką	I

Wyciągnięto pod względem  
formalno-prawnym  
Wrocław 02.02.2024

RADCA PRAWNY  
mgr Lidia Mikula