

ZARZĄDZENIE NR 92/2018

Dyrektora Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie
z dnia 18 października 2018 r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu grupowych wypowiedzeń zmieniających warunki płacy w Centrum Onkologii – Instytucie im. Marii Skłodowskiej-Curie.

Na podstawie art. 3 ust. 4. ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1969) zwanej dalej „Ustawą” oraz § 6 Statutu Centrum Onkologii – Instytutu Marii Skłodowskiej-Curie, zarządza się, co następuje:

§ 1

W związku ze zmianą Regulaminu Wynagradzania Centrum Onkologii-Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie oraz prowadzoną regulacją wynagrodzeń wszystkich pracowników według zasad określonych w Porozumieniu w sprawie zmiany zasad wynagradzania i przeprowadzenia podwyżek wynagrodzenia zasadniczego pracowników Centrum Onkologii - Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie zawartym w dniu 17 sierpnia 2018 r. pomiędzy Centrum Onkologii-Instytutem im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie zwanym dalej „Instytutem”, a czterema zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Instytucie, w tym dwiema reprezentatywnymi organizacjami związkowymi oraz w związku z przewidywanymi wypowiedzeniami zmieniającymi warunki płacy, konsekwencją których mogą być zwolnienia grupowe, wprowadza się Regulamin grupowych wypowiedzeń zmieniających warunki płacy w Instytucie, który stanowi załącznik do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem wydania.

z up. DYREKTORA
Centrum Onkologii-Instytutu
im. Marii Skłodowskiej-Curie
Zastępca Dyrektora ds. Klinicznych
prof. dr hab. n. med. Andrzej Kawecki

Regulamin grupowych wypowiedzeń zmieniających warunki płacy w Centrum Onkologii – Instytucie im. Marii Skłodowskiej-Curie.

§ 1

1. Pracodawca w okresie od 19 października 2018 r. do 17 listopada 2018 r. dokona wypowiedzeń zmieniających warunki płacy tym pracownikom, którzy nie wyrażą zgody na zawarcie porozumienia zmieniającego warunki płacy w związku ze zmianą Regulaminu wynagradzania, wprowadzoną *Zarządzeniem Nr 77/2018 Dyrektora Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie z dnia 23 sierpnia 2018 r. w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie oraz Porozumieniem w sprawie zmiany zasad wynagradzania i prowadzoną podwyżką wynagrodzenia zasadniczego pracowników Centrum Onkologii - Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie* zawartym w dniu 17 sierpnia 2018 r. pomiędzy Instytutem a czterema zakładowymi organizacjami związkowymi, w tym z dwiema organizacjami reprezentatywnymi.
2. Wyłączną przyczyną wypowiedzania pracownikom warunków płacy jest realizacja *Porozumienia w sprawie zmiany zasad wynagradzania i przeprowadzenia podwyżek wynagrodzenia zasadniczego pracowników Centrum Onkologii - Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie* zawartego w dniu 17 sierpnia 2018 r. pomiędzy Instytutem a czterema zakładowymi organizacjami związkowymi, w tym z dwiema organizacjami reprezentatywnymi oraz wejście w życie *Regulaminu wynagradzania wprowadzonego Zarządzeniem Nr 77/2018 Dyrektora Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie z dnia 23 sierpnia 2018 r. w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania Centrum Onkologii – Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie*.

§ 2

1. W wypowiedzeniu zmieniającym warunki płacy pracownikom zaproponowane zostanie wynagrodzenia, określone według poniżej przedstawionych zasad:
 - 1) Do wynagrodzenia zasadniczego włączona zostanie część premii regulaminowej o wartości 25% procentowej wysokości premii, zachowując stałość sumy wynagrodzenia zasadniczego i premii regulaminowej, w następujący sposób:
$$Z' = 1,25 * Z$$
$$P' = 0,8 * (P - 25\%)$$
gdzie:
Z – aktualne wynagrodzenie zasadnicze,
P – aktualna wysokość premii,

Z' – wynagrodzenie zasadnicze po włączeniu 25% premii,

P' - pozostała część premii.

- 2) W każdej kategorii zaszeregowania określa się „próg wyrównania” stawek wynagrodzenia zasadniczego, według poniższej tabeli.

Kategoria zaszeregowania	próg wyrównania
I	3 750
II	3 840
III	3 940
IV	4 030
V	4 120
VI	4 220
VII	4 310
VIII	4 410
IX	4 500
X	4 590
XI	4 690
XII	4 780
XIII	4 870
XIV	4 970
XV	5 060
XVI	5 160
XVII	5 250

- 3) dla każdego pracownika, który po przesunięciu 25% premii regulaminowej do płacy zasadniczej nie osiągnie progu wyrównania, o którym mowa pkt 2) powyżej, wzrost wynagrodzenia zrealizowany będzie poprzez wzrost wynagrodzenia zasadniczego o 50% różnicy pomiędzy „progiem wyrównania” a wynagrodzeniem zasadniczym powiększonym o dodatek dla pielęgniarek (o ile należny) po włączeniu 25% premii (pkt. 1), zgodnie z formułą:

WZROST WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO = 50%*(„próg wyrównania” – [wynagrodzenie zasadnicze + dodatek dla pielęgniarek]).

§ 3

Wypowiedzenia zmieniające warunki płacy, których skutkiem może być rozwiązanie stosunku pracy może objąć 589 pracowników, w poniżej wymienionych grupach zawodowych, według stanu na dzień 17 października 2018 r.:

Grupa zawodowa	Stan zatrudnienia (bez zawieszonych stosunków pracy)	Szacowana liczba ewentualnych wypowiedzeń zmieniających bez osób na urloпах bezpłatnych i długotrwałych nieobecnościach (zwolnieniach, urloпах macierzyńskich, rodzicielskich i in.)
Administracja	244	0
Inżynierowie	9	0
Inni z wyższym medycznym	270	0
Lekarze	302	46
Lekarze rezydenci	134	0
Obsługa medyczna	221	0
Obsługa pozostałi	108	0
Pielęgniarki i położne	801	543
Średnie stanowiska medyczne	618	0
Suma końcowa	2707	589

§ 4

1. Kryterium doboru pracowników do wypowiedzenia warunków płacy, których skutkiem może być zwolnienie grupowe w przypadku przekroczenia liczby pracowników, o którym mowa w § 3 powyżej, stanowi niezawarcie aneksu do umowy o pracę, na podstawie którego dokonana będzie zmiana wynagrodzenia według zasad określonych w § 2.
2. Kolejność wręczania wypowiedzeń pracownikom w ciągu okresu wskazanego w § 1 ust. 1 niniejszego zarządzenia będzie ustalona przez Pracodawcę w taki sposób, żeby wypełnić dyspozycje art. 6 Ustawy.
3. Przy wypowiadaniu pracownikom warunków płacy, Pracodawca będzie stosował przepisy art. 5 Ustawy.

§ 5

1. Pracownicy, których stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu po upływie okresu wypowiedzenia, wskutek nieprzyjęcia zaproponowanych nowych warunków płacy w przypadku, gdy rozwiązaniu ulegnie liczba stosunków pracy z pracownikami spełniająca kryteria art. 1 Ustawy, otrzymają zgodnie z art. 8 Ustawy odprawę pieniężną w wysokości:
 - 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy krócej niż 2 lata;
 - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy od 2 do 8 lat;
 - 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy ponad 8 lat.

2. Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 6

1. W wypowiedzeniu zmieniającym warunki płacy wręczanym pracownikom w grupie zawodowej lekarzy specjalistów, którzy spełnili łącznie warunki art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2018 poz. 1532) Pracodawca uwzględni wzrost wynagrodzenia zasadniczego lekarza specjalisty do wysokości 6.750,-zł. brutto miesięcznie w przeliczeniu na pełny etat.
2. W wypowiedzeniu zmieniającym warunki płacy wręczanym pracownikom w grupie zawodowej pielęgniarek i położnych, Pracodawca uwzględni wzrost wynagrodzenia zasadniczego pielęgniarki lub położnej w wysokości określonej w Porozumieniu zawartym w dniu 12 października 2018 r. z Zakładową Organizacją Związkową Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych na podstawie rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 29 sierpnia 2018 r. w sprawie zmiany rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków umów o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej (Dz.U. 2018 poz. 1681).