

Zarządzenie Nr 5/21/1/2019
Dyrektora Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Toruniu
z dnia 12 grudnia 2019 roku w sprawie zmiany Zakładowego Regulaminu
Wynagradzania Pracowników Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Toruniu.

Na podstawie Art. 77/2 § 4, § 6 Kodeksu pracy, § 6 ust. 1, ust. 3, ust. 4 Statutu Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Toruniu, § 5 ust. 1 pkt 5, 6, § 5 ust. 3 pkt 1 Regulaminu Organizacyjnego Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Toruniu, § 17 Zakładowego Regulaminu Wynagradzania wprowadzam zmiany do „Zakładowego Regulaminu Wynagradzania w Wojewódzkim Ośrodku Ruchu Drogowego w Toruniu” i zarządzam, co następuje:

§ 1.

§ 3 ust.3 otrzymuje następujące brzmienie:

„ „pracownik” - odnosi się to do wszystkich osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub powołania, bez względu na wymiar zatrudnienia.”

§ 2.

§ 13b ust. 2 otrzymuje następujące brzmienie:

„Świadczenie, o którym mowa w ust. 1 nie przysługuje pracownikowi:

- 1) jeżeli dochód brutto na domownika (w gospodarstwie domowym) wnioskodawcy przekracza kwotę przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw bez nagród z zysku w IV kwartale roku kalendarzowego poprzedzającego narodzenie dziecka,
- 2) w okresie wypowiedzenia umowy o pracę lub rozwiązania stosunku pracy, po miesiącu, w którym nastąpiła śmierć dziecka.”

§ 3.

W § 14 ustępy od 2 do 5 otrzymują następujące brzmienie:

„2. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz na premie kwartalne dla pracowników w wysokości do 30 % wynagrodzeń zasadniczych i dodatków funkcyjnych wypłaconych w poprzednim kwartale.

3. Decyzję o przyznaniu nagrody lub premii kwartalnej oraz jej wysokości podejmuje Dyrektor Ośrodka w stosunku do każdego z pracowników Ośrodka.

4. Zasady tworzenia funduszy będących w dyspozycji Dyrektora określa Załącznik nr 5 do Regulaminu.

5. Postanowienia ust. 2-4 mają odpowiednie zastosowanie także do nagród i premii kwartalnych dla egzaminatorów.”

§ 4.

§ 15 otrzymuje następujące brzmienie:

„Integralną częścią niniejszego Regulaminu stanowią następujące Załączniki:

- 1) Załącznik Nr 1 - Rozporządzenie Ministra Transportu z dnia 11 października 2007 roku w sprawie warunków wynagradzania egzaminatorów przeprowadzających egzaminy kandydatów na kierowców i kierowców (Dz.U. Nr 197, poz. 1437).
- 2) Załącznik Nr 2 - Tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowań.
- 3) Załącznik Nr 3 - Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego.
- 4) Załącznik Nr 4 - Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego.

5) Załącznik Nr 5 - Zasady tworzenia funduszków będących w dyspozycji Dyrektora.”

§ 5.

§ 19 otrzymuje następujące brzmienie:

„Regulamin wchodzi w życie z dniem 01.01.2008 r., przy czym nowa jednolita treść Regulaminu wchodzi w życie z dniem 01.01.2020 r. „

§ 6.

Zmianie ulega Załącznik Nr 5 do „Zakładowego Regulaminu Wynagradzania w Wojewódzkim Ośrodku Ruchu Drogowego w Toruniu” i otrzymuje on brzmienie, jak w Załączniku Nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

§ 7.

Wprowadzam zmiany interpunkcyjne, niewpływające na merytoryczne postanowienia Regulaminu, zgodnie z treścią tekstu jednolitego, stanowiącego Załącznik Nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

§ 8.

Treść niniejszego Zarządzenia podana zostanie do wiadomości Pracowników w sposób przyjęty u Pracodawcy poprzez wyłożenie i wywieszenie Zarządzenia w Sekretariacie WORD oraz w biurze NK w godzinach pracy Ośrodka, a także zamieszczona zostanie na stronie internetowej Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Toruniu.

§ 9.

Postanowienia niniejszego Zarządzenia wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2020 roku.

Ogólnopolski Związek Zawodowy
Pracowników Wojewódzkich Ośrodków
Ruchu Drogowego. Oddział Terenowy
w Toruniu, ul. Polna 109/111, tel. 56 653 82 82

Przewodniczący
Oddziału Terenowego OZZP WORD

Kazimierz Latkowski

DIREKTOR
Marek Staszczuk

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW WOJEWÓDZKIEGO OŚRODKA RUCHU DROGOWEGO W TORUNIU

Rozdział I

Postanowienia wstępne.

§ 1.

Regulamin Wynagradzania zwany dalej „Regulaminem” określa zasady wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.

§ 2.

1. Regulamin obejmuje wszystkich pracowników zatrudnionych w Wojewódzkim Ośrodku Ruchu Drogowego w Toruniu, przy czym w odniesieniu do Dyrektora, Zastępcy Dyrektora i Głównego Księgowego mają również zastosowanie inne przepisy prawa.
2. Składniki wynagrodzenia oraz świadczenia związane z pracą nie wymienione w Regulaminie przysługują pracownikom na warunkach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach (np. zasiłki chorobowe, wynagrodzenia za urlop, itp.).

§ 3.

Każdorazowo, gdy w Regulaminie jest mowa o:

1. „Ośrodka” - rozumie się przez to Wojewódzki Ośrodek Ruchu Drogowego w Toruniu,
2. „minimalnym wynagrodzeniu” - oznacza to wynagrodzenie ustalane corocznie na podstawie i w trybie określonym ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679 ze zmianami);
3. „pracowniku” - odnosi się to do wszystkich osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub powołania, bez względu na wymiar zatrudnienia.

Rozdział II

Zasady wynagradzania egzaminatorów.

§ 4.

1. Zasady wynagradzania egzaminatorów regulują postanowienia rozporządzenia Ministra Transportu z dnia 11 października 2007 r. w sprawie warunków wynagradzania egzaminatorów przeprowadzających egzaminy kandydatów na kierowców i kierowców (Dz.U. Nr 197, poz. 1437), którego treść stanowi załącznik Nr 1 do Regulaminu.
2. Postanowienia niniejszego Regulaminu. mają zastosowanie do egzaminatorów w sprawach, które nie zostały odrębnie uregulowane w rozporządzeniu powołanym w ust. 1.

Zasady wynagradzania pozostałych pracowników.

§ 5.

Zaszeregowania pracowników i ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego pracowników dokonuje się w oparciu o:

1. Tabele stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania - Załącznik nr 2 do Regulaminu;
2. Tabele miesięcznych stawek wynagrodzenia - Załącznik nr 3 do Regulaminu;
3. Tabele miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego - Załącznik nr 4 do Regulaminu.

§ 6.

1. Wynagrodzenie zasadnicze określone z Załącznika nr 3 do Regulaminu Wynagradzania przysługuje za pełny wymiar czasu pracy.
2. W razie zatrudnienia w niższym wymiarze czasu pracy niż wymieniony w ust. 1, wynagrodzenie zasadnicze pracownika oblicza się proporcjonalnie do czasu pracy przewidzianego w umowie o pracę.
3. Wynagrodzenie pracownika w zależności od zajmowanego stanowiska, charakteru wykonywanej pracy oraz stosowanej formy płac obejmuje:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek funkcyjny,
 - 3) dodatki do płacy:
 - a) za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - b) za pracę w porze nocnej.
4. Pracownik ma ponadto prawo do następujących świadczeń:
 - 1) dodatku za wieloletnią pracę,
 - 2) nagrody jubileuszowej,
 - 3) odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
 - 4) innych wypłat wynikających z ogólnie obowiązujących przepisów.
5. Pracownik może otrzymać nagrodę, premię miesięczną i inne świadczenia według zasad określonych w Załączniku nr 5.
6. Za czas niezawinionego przestoju pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania zgodnie z zasadami określonymi w Kodeksie Pracy.
7. Pracodawca oblicza, pobiera i odprowadza do ZUS składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne od wszystkich składników wynagrodzenia i innych przychodów pracownika ze stosunku pracy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
8. Odprawa pośmiertna przysługuje rodzinie pracownika na zasadach określonych w art. 93 Kodeksu Pracy, przy czym pod pojęciem „zatrudnienia u danego pracodawcy” rozumie się zatrudnienie w Ośrodku.

§ 7.

1. Pracownik jest zobowiązany do wykonywania powierzonych mu obowiązków i zadań w określonym miejscu i czasie, z należytą starannością oraz dbałością o oszczędne zużycie środków i przedmiotów pracy.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie – odpowiednie do rodzaju wykonywanej przez niego pracy, jego kwalifikacji i czasu pracy – określone w umowie o pracę albo innej umowie stanowiącej podstawę nawiązania stosunku pracy, jednak nie niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę.
3. Do obliczenia minimalnej wysokości wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2, przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, zaliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny do wynagrodzeń osobowych, z zastrzeżeniem ust. 4.



4. Przy obliczaniu wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się :
- 1) nagrody jubileuszowej,
 - 2) odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
 - 3) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 8

1. Jeżeli wykonywane obowiązki wynikające z umowy o pracę określone w zakresie czynności nie wypełniają pracownikowi obowiązującego czasu pracy bezpośredni przełożony ma prawo powierzyć mu pracę uzupełniającą.
2. Za wykonywanie pracy uzupełniającej pracownik nie otrzymuje dodatkowego wynagrodzenia. Jeżeli powierzona praca, w porównaniu do pracy określonej w umowie o pracę, jest wyżej wynagradzana, pracownik ma prawo do odpowiedniego wyższego wynagrodzenia za okres wykonywania tej pracy.
3. Pracownikowi, któremu powierzono czasowo zastępstwo (p.o.) na stanowisku wyższym od zajmowanego, przysługuje nie później, niż po trzech miesiącach pracy na tym stanowisku, wynagrodzenie odpowiednio wyższe.

Rozdział III

Zasady przyznawania i wypłacania dodatków do wynagrodzenia za pracę.

§ 9.

Dodatki za staż pracy

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, zwany dalej „dodatkiem” w wysokości 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1 punkt procentowy za każdy następny rok pracy, aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej latach pracy.
2. Do okresów pracy, uprawniających do dodatku wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, a także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Dodatek przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. Dodatek wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku. Jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki nastąpiło pierwszego dnia miesiąca dodatek wypłaca się począwszy od tego miesiąca.

§ 10.

Dodatki za godziny nadliczbowe.

1. Zgodnie z Kodeksem Pracy pracownikowi przysługuje za pracę w godzinach nadliczbowych (oprócz normalnego wynagrodzenia) dodatek w wysokości:
 - 1) 100 % stawki godzinowej wynikającej ze stawki osobistego zaszeregowania, za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - w nocy,

- w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- 2) 50 % stawki godzinowej wynikającej ze stawki osobistego zaszeregowania, za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1).
2. Dodatek, o którym mowa w ust.1 nie przysługuje jeżeli pracownik otrzymał czas wolny w innym terminie na zasadach określonych w kodeksie pracy.
 3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określanego stawką miesięczną, ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 11.

Dodatki za pracę w porze nocnej.

1. Za każdą godzinę pracy wykonaną w porze nocnej przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości 20 % godzinowej stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia.
2. Dodatek za pracę w porze nocnej, o której mowa w ust.1 przysługuje również pracownikom na stanowiskach kierowniczych.

Rozdział IV

Zasady przyznawania pracownikom innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.


§ 12.

Nagrody jubileuszowe

1. Z zastrzeżeniem ust.6, pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:
 - 1) po 10 latach pracy - 50 % przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatnich 6 miesięcy,
 - 2) po 15 latach pracy - 75 % przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatnich 6 miesięcy,
 - 3) po 20 latach pracy - 100 % przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatnich 6 miesięcy,
 - 4) po 25 latach pracy - 150 % przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatnich 6 miesięcy,
 - 5) po 30 latach pracy - 200 % przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatnich 6 miesięcy,
 - 6) po każdych następnych 5 latach pracy - 200 % przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatnich 6 miesięcy.

Postanowienia powyższe dotyczą wszystkich pracowników zatrudnionych w WORD.

2. Do okresów pracy uprawniających pracownika do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie, zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W przypadku pracowników zatrudnionych w Ośrodku krócej niż 6 miesięcy przeciętne wynagrodzenie wylicza się, biorąc pod uwagę wszystkie miesiące zatrudnienia w Ośrodku.



4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
5. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
6. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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.

§ 13.

Odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
 - 1) przeciętnego jednomiesięcznego wynagrodzenia z ostatnich 6 miesięcy, jeżeli był zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - 2) dwukrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatnich 6 miesięcy po 10 latach pracy,
 - 3) trzykrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatnich 6 miesięcy po 15 latach pracy,
 - 4) czterokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatnich 6 miesięcy po 20 latach pracy,
 - 5) pięciokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatnich 6 miesięcy po 25 latach pracy,z tym jednak, że wysokość odprawy nie może być niższa od określonej w Kodeksie Pracy.
2. Emeryci i renciści ponownie zatrudnieni nie nabywają prawa do odprawy.
3. Do ustalenia okresów uprawniających do jednorazowej odprawy § 12 ust.2 stosuje się odpowiednio.

§ 13a.

Odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługująca pracownikom zatrudnionym po dniu 31 grudnia 2018 roku, niebędącymi egzaminatorami.

1. Pracownikowi niebędącemu egzaminatorem, zatrudnionemu pod dniem 31 grudnia 2018 roku, spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
 - 1) przeciętnego jednomiesięcznego wynagrodzenia z ostatnich 6 miesięcy, jeżeli był zatrudniony krócej niż 20 lat,
 - 2) dwukrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatnich 6 miesięcy po 20 latach pracy,
 - 3) trzykrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatnich 6 miesięcy po 25 latach pracy,
 - 4) czterokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatnich 6 miesięcy po 30 latach pracy,
 - 5) pięciokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatnich 6 miesięcy po 35 latach pracy.

§ 13b.

1. Pracownik, któremu urodziło się dziecko otrzymywać będzie bezzwrotne świadczenie w wysokości 500,00 (pięćset) złotych brutto przez dwanaście kolejnych miesięcy, po złożeniu pisemnego wniosku do pracodawcy i po przedłożeniu oryginału aktu urodzenia dziecka. Zobowiązania publicznoprawne od tego świadczenia określone zostaną przez pracodawcę na zasadach ogólnych. Świadczenie to przysługuje nie dłużej niż do miesiąca w którym dziecko pracownika ukończy pierwszy rok życia.
2. Świadczenie, o którym mowa w ust. 1 nie przysługuje pracownikowi:
 - 1) jeżeli dochód brutto na domownika (w gospodarstwie domowym) wnioskodawcy przekracza kwotę przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw bez nagród z zysku w IV kwartale roku kalendarzowego poprzedzającego narodzenie dziecka,
 - 2) w okresie wypowiedzenia umowy o pracę lub rozwiązania stosunku pracy, po miesiącu, w którym nastąpiła śmierć dziecka.
3. Dochód, o którym mowa w ust. 2 ustala się jako iloraz średniomiesięcznego dochód z 12 miesięcy roku poprzedzającego narodziny dziecka i liczby członków rodziny ustalony na dzień następny po urodzeniu dziecka.

§ 14.

Zasady tworzenia funduszków będących w dyspozycji Dyrektora.

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia pracowników w pracy zawodowej w wysokości do 3 % planowanych środków na wynagrodzenia.
2. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz na premie kwartalne dla pracowników w wysokości do 30 % wynagrodzeń zasadniczych i dodatków funkcyjnych wypłaconych w poprzednim kwartale.
3. Decyzję o przyznaniu nagrody lub premii kwartalnej oraz jej wysokości podejmuje Dyrektor Ośrodka w stosunku do każdego z pracowników Ośrodka.
4. Zasady tworzenia funduszków będących w dyspozycji Dyrektora określa załącznik nr 5 do Regulaminu.
5. Postanowienia ust. 2-4 mają odpowiednie zastosowanie także do nagród i premii kwartalnych dla egzaminatorów.

Zasady tworzenia funduszków będących w dyspozycji Dyrektora.

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia pracowników w pracy zawodowej w wysokości do 3 % planowanych środków na wynagrodzenia.
2. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz na premie kwartalne dla pracowników w wysokości do 30 % wynagrodzeń zasadniczych i dodatków funkcyjnych wypłaconych w poprzednim kwartale.
3. Decyzję o przyznaniu nagrody lub premii kwartalnej oraz jej wysokości podejmuje Dyrektor Ośrodka w stosunku do każdego z pracowników Ośrodka.
4. Zasady tworzenia funduszków będących w dyspozycji Dyrektora określa Załącznik nr 5 do Regulaminu.
5. Postanowienia ust. 2-4 mają odpowiednie zastosowanie także do nagród i premii kwartalnych dla egzaminatorów.



Rozdział V

Załączniki do „Regulaminu”.

§ 15.

Integralną częścią niniejszego Regulaminu stanowią następujące Załączniki:

- 1) Załącznik Nr 1 - Rozporządzenie Ministra Transportu z dnia 11 października 2007 roku w sprawie warunków wynagradzania egzaminatorów przeprowadzających egzaminy kandydatów na kierowców i kierowców (Dz.U. Nr 197, poz. 1437).
- 2) Załącznik Nr 2 - Tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowań.
- 3) Załącznik Nr 3 - Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego.
- 4) Załącznik Nr 4 - Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego.
- 5) Załącznik Nr 5 - Zasady tworzenia funduszków będących w dyspozycji Dyrektora.

Rozdział VI

Postanowienia końcowe.

§ 16.

Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony.

§ 17.

Wszelkie zmiany Regulaminu wymagają formy pisemnej i wprowadzane będą Zarządzeniem Dyrektora Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Toruniu.

§ 18.

Interpretacja Regulaminu należy do Dyrektora Wojewódzkiego Ośrodka Ruchu Drogowego w Toruniu.

§ 19.

Regulamin wchodzi w życie z dniem 01.01.2008 r., przy czym nowa jednolita treść Regulaminu wchodzi w życie z dniem 01.01.2020 r.

Ogólnopolski Związek Zawodowy
Pracowników Wojewódzkich Ośrodków
Ruchu Drogowego. Oddział Terenowy
w Toruniu, ul. Polna 109/111, tel. 56 633 82 82

Przewodniczący
Oddziału Terenowego OZZP WORD

Kazimierz Latkowski

DYREKTOR
Marek Staszczyk

**Zasady tworzenia funduszków będących
w dyspozycji Dyrektora.**

§ 1.

1. Źródłem finansowania nagród za szczególne osiągnięcia pracowników w pracy zawodowej, o których mowa w § 14 ust.1 Regulaminu wynagradzania, jest fundusz ustalony w ramach wynagrodzeń osobowych w wysokości do 3 % planowanych środków na wynagrodzenia zasadnicze.

2. Wysokość funduszu nagród ustala i uruchamia Dyrektor w zależności od sytuacji finansowej Ośrodka.

§ 2.

1. Źródłem finansowania premii kwartalnej (motywacyjnej) dla pracowników, o której mowa w § 14 ust. 2 Regulaminu wynagradzania, jest fundusz premiowy ustalony w ramach wynagrodzeń osobowych w wysokości do 30% wynagrodzeń zasadniczych i dodatków funkcyjnych wypłaconych w poprzednim kwartale.

2. Fundusz premiowy, o którym mowa w ust.1 niewykorzystany w poprzednim kwartale lub kwartałach danego roku może być wykorzystany do końca roku kalendarzowego w dowolnym kwartale lub kwartałach powiększając kwotę funduszu wyliczonego według zasad określonych w ust.1.

3. Fundusz niewykorzystany w skali roku kalendarzowego na wypłatę premii kwartalnych, może być wykorzystany na finansowanie innych świadczeń.

4. Decyzje w sprawie uruchomienia funduszu premiowego i jego wysokości oraz środków na finansowanie innych świadczeń podejmuje Dyrektor w zależności od sytuacji finansowej Ośrodka.

§ 3.

Warunkiem uruchomienia funduszków, o których mowa w § 1 i § 2, jest:

- 1) zabezpieczenie środków finansowych w zakresie obowiązujących płatności i obciążeń podatkowych,
- 2) zabezpieczenie środków finansowych koniecznych do dalszego funkcjonowania Ośrodka z uwzględnieniem wypłat nagród i premii,
- 3) uregulowanie płatności wynikających z zawartych umów.

§ 4.

1. Przyznanie i wysokość nagrody, premii lub innych świadczeń zależy wyłącznie od swobodnego uznania pracodawcy (uznaniowy charakter świadczeń). Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o ich wypłatę.

2. Premie, o których mowa w § 2 ust.1 są przyznawane tylko za okres wykonywania pracy przez pracownika. Wypłacone premie są wliczane do podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego na podstawie obowiązujących przepisów.

3. Nagrody oraz inne świadczenia, o których mowa § 2 ust.3, są wypłacane niezależnie od absencji pracownika w okresie, za który świadczenie zostało przyznane.

4. Nagrody, premie i inne świadczenia nie podlegają wliczeniu do podstawy naliczenia wynagrodzenia za urlop.

