

Tekst ujednolicony
REGULAMINU WYNAGRADZANIA
pracowników Zarządu Dróg Wojewódzkich w Łodzi.

Na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (tj. Dz. U Nr 2024, poz. 1638 ze zm.) i ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. 2024, poz. 1135 ze zm.) wprowadza się w Zarządzie Dróg Wojewódzkich w Łodzi regulamin wynagradzania, zwany dalej „Regulaminem”.

ROZDZIAŁ I.
Postanowienia ogólne.

§ 1

1. Regulamin stosuje się do wszystkich pracowników ZDW w Łodzi zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.
2. Regulamin ustala zasady wynagradzania i wypłacania dodatków do wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą, z wyjątkiem premii, której zasady przyznawania uregulowane są osobno w zakładowym regulaminie premiowania.
3. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:
 - a) „najniższym wynagrodzeniu,” – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze ustalone odpowiednio przez Sejmik Województwa, określone w tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącej załącznik nr 1 do Regulaminu.
 - b) „minimalnym wynagrodzeniu za pracę” – wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie ustawy z dnia 10.10.2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tj. Dz. U. 2018, poz. 2177 z późn zm.).
4. Zarząd Dróg Wojewódzkich w Łodzi – jako pracodawca, w przypadkach określonych regulaminem – reprezentowany jest przez Dyrektora Zarządu.

§ 2

Pracownicy ZDW w Łodzi wynagradzani są według formy czasowo – premiowej wynagradzania i otrzymują wynagrodzenie zasadnicze wynikające z osobistego zaszeregowania i faktycznego czasu pracy, powiększone o premię przyznaną według zasad określonych w zakładowym regulaminie premiowania.

ROZDZIAŁ II.

Zasady wynagradzania.

§ 3

Pracownicy ZDW w Łodzi otrzymują wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny:

- 1) według tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego stanowiącej załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu,
- 2) według tabeli procentowych stawek dodatku funkcyjnego stanowiącej załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu,
- 3) według tabeli stanowisk zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych stanowiących załącznik nr 3 do niniejszego regulaminu.

§ 4

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę, a także inne przyznane składniki wynagrodzenia.

§ 5

1. Pracodawca może dokonać przeszerzegowania pracownika w granicach wysokości wynagrodzenia przewidzianego dla danego stanowiska pracy oraz awansowania pracownika na stanowisko wyższe od zajmowanego.
2. Pracodawca może w uzasadnionych przypadkach skrócić pracownikowi wymagany na danym stanowisku okres pracy zawodowej.
3. Pracownik, który w dniu wejścia w życie regulaminu nie posiada wymaganego wykształcenia, może być przeszerzegowany tylko w ramach zajmowanego stanowiska.
4. Pracodawca kwalifikuje stanowiska pracy do grupy stanowisk pomocniczych i obsługi spośród stanowisk wymienionych w kolumnie 2 tabeli stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych, stanowiących załącznik nr 3 do zarządzenia.
5. Pracownicy, którzy nie spełniają wymagań kwalifikacyjnych przewidzianych dla stanowiska zajmowanego przez nich w dniu wejścia w życie regulaminu wynagradzania, mogą być nadal zatrudniani na tych stanowiskach.

ROZDZIAŁ III.

Zasady wypłacania dodatków do wynagrodzenia.

§ 6

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem oraz radcy prawnemu, przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje również pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku nie związanym z kierowaniem zespołem, dla którego w załączniku nr 3 do regulaminu przewiduje się dodatek funkcyjny, z tym że maksymalna stawka tego dodatku przewidziana dla danego stanowiska jest niższa o jedną stawkę.
3. Starszemu inspektorowi nadzoru inwestorskiego oraz inspektorowi nadzoru inwestorskiego przysługuje dodatek funkcyjny za wykonywanie czynności nadzoru inwestorskiego.
4. Pracownikowi samorządowemu z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek specjalny w wysokości do 50% wynagrodzenia zasadniczego, według następujących zasad:
 - 1) dodatek specjalny jest pomniejszany proporcjonalnie do okresu nieobecności z powodu choroby i jest uwzględniany w podstawie wyliczenia świadczeń za czas choroby;
 - 2) dodatek specjalny może być cofnięty przed upływem czasu, na który został przyznany jeżeli ustały przyczyny uzasadniające jego stosowanie;
 - 3) decyzję o przyznaniu dodatku podejmuje Dyrektor ZDW w Łodzi na wniosek złożony przez bezpośredniego przełożonego zgodnie ze wzorem stanowiącym załącznik nr 4 do regulaminu;
 - 4) dodatek specjalny wypłacany jest wraz z wynagrodzeniem zasadniczym.
5. Dodatek funkcyjny ulega proporcjonalnego pomniejszeniu za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, urlopu macierzyńskiego, świadczenia rehabilitacyjnego bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny.

§ 7

Kierowcy samochodu osobowego może być przyznane za jego zgodą, wynagrodzenie ryczałtowe obejmujące poszczególne składniki wynagrodzenia (w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej), uwzględniające liczbę godzin przypadających do przepracowania w okresie jednego miesiąca. Za każdą godzinę pracy w porze nocnej przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

§ 8

1. W ramach przyznawanych środków na wynagrodzenia Dyrektor może przyznawać nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Wysokość nagród ustala Dyrektor.
3. Absencja chorobowa pracownika ma wpływ na przyznanie lub zmniejszenie wysokości nagrody bądź pozbawienia przyznania całości.
4. W ramach oszczędności funduszu środki mogą być przeznaczone na zwiększenie premii.
5. Wysokość premii oraz zasady przyznawania i wypłacania premii określa regulamin premiowania pracowników ZDW w Łodzi.

§ 9

1. Pracownikowi przysługuje:
 - a) dodatek za wieloletnią pracę, zwany „dodatkiem za wysługę lat,,
 - b) jednorazowa odprawa pieniężna przy przechodzeniu na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę zwana „ odprawą „.
2. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1 % za każdy następny rok pracy aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat i odprawy wlicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. W przypadku, gdy praca w ZDW w Łodzi stanowi dodatkowe zatrudnienie, prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
5. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, urlopu macierzyńskiego, świadczenia rehabilitacyjnego bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Dodatek za wysługę lat jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca, następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - c) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
7. Sposób nabywania prawa oraz ustalania wysokości i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego określa, Ustawa z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (tj. Dz. U. 2025, poz. 560 ze zm.). Dodatkowe wynagrodzenie roczne jest to 8,5% sumy wynagrodzenia za efektywną pracę.

ROZDZIAŁ IV.**Zasady wypłacania innych świadczeń niż wynagrodzenie za pracę.****§ 10**

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości :
 - 1) po 20 latach pracy – 75 % miesięcznego wynagrodzenia,
 - 2) po 25 latach pracy – 100 % miesięcznego wynagrodzenia,
 - 3) po 30 latach pracy – 150 % miesięcznego wynagrodzenia,
 - 4) po 35 latach pracy – 200 % miesięcznego wynagrodzenia,
 - 5) po 40 latach pracy – 300 % miesięcznego wynagrodzenia,
 - 6) po 45 latach pracy - 400 % miesięcznego wynagrodzenia.

2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia 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 uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
5. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
6. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem 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 dniu rozwiązania stosunku pracy.
9. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu, upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
10. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust.9, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca mu się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
11. Przepisy ust. 9 i 10 mają odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§ 11

1. Pracownikowi spełniającemu warunki 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:
 - a) dwumiesięcznego wynagrodzenia – po 10 latach pracy,
 - b) trzymiesięcznego wynagrodzenia – po 15 latach pracy,
 - c) sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy.
2. Przy ustalaniu okresów pracy i innych okresów uprawniających do odprawy stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat.
3. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 12

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy w skutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy i wynosi:
 - 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
 - 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.
3. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika :
 - 1) małżonkowi,
 - 2) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych”
 - 3) rodzicom w myśl przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.
4. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny.
5. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w ust.2.
6. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, o których mowa w pkt 3, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe, niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z pkt 2 i 5. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca wypłaca rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

§ 13

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu,
- 2) wypadku przy pracy, w drodze lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt. 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
- 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym lub kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w pkt. – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
2. Wynagrodzenie, o którym w pkt. 1 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do prac, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w pkt. 1:
 - 1) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
 - 2) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1 trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
5. Przepisy punktu 1 ppkt 1 i punktu 4 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

§ 14

1. Sposób ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy z dnia 29 maja 1996 roku (tj. Dz. U 2025, poz. 277 z późn. zm.).
2. Sposób ustalania wynagrodzenia za urlop lub ekwiwalentu pieniężnego za urlop określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania

wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (tj. Dz. U. 1997 Nr 2, poz.14.).

3. Sposób ustalania wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych reguluje art. 151 (8) kodeksu pracy.

ROZDZIAŁ V

Dodatkowe wynagrodzenie z tytułu zastępstwa sądowego

§ 15

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowisku radcy prawnego przysługuje dodatkowe wynagrodzenie z tytułu zastępstwa sądowego, w wysokości odpowiadającej 65% kosztów zastępstwa sądowego zszędzonych na rzecz stron zastępowanych przez nich albo przyznanych tym stronom w ugodzie, postępowaniu polubownym, arbitrażu zagranicznym lub w postępowaniu egzekucyjnym, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Dodatkowe wynagrodzenie z tytułu zastępstwa sądowego przysługuje, jeżeli koszty zastępstwa sądowego, o których mowa w ust. 1 .

§ 16

1. Decyzję o przyznaniu radcy prawnemu dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w § 15, podejmuje Dyrektor ZDW na pisemny wniosek radcy prawnego tut. Zarządu.
2. Wypłata dodatkowego wynagrodzenia z tytułu zastępstwa sądowego następuje niezwłocznie po dokonaniu stosownych zmian w planie finansowym tut. Zarządu.

§ 17

W sprawach dotyczących dodatkowych wynagrodzeń radców prawnych z tytułu zastępstwa sądowego, a w szczególności wnioskowania o ujęcie lub zmianę wysokości tych wydatków planie finansowym Zarządu, właściwym jest Główny Księgowy.

ROZDZIAŁ VI

Postanowienia końcowe

§ 18

W sprawach nie uregulowanych niniejszym regulaminem obowiązują przepisy Kodeksu Pracy i przepisy wykonawcze do Kodeksu Pracy.

§ 19

Zmiany do regulaminu wymagają formy pisemnego Zarządzenia Dyrektora.

§ 20

Regulamin wchodzi w życie z dniem podpisania.