



PREZYDENT MIASTA PŁOCKA

Zarządzenie Nr 3415/2013

Prezydenta Miasta Płocka z dnia 07 sierpnia 2013 roku

w sprawie zaopiniowania projektu Regulaminu wynagradzania pracowników Płockiej Orkiestry Symfonicznej im. Witolda Lutosławskiego.

Na podstawie art. 32 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2013 r. poz. 595), art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2012 r. poz. 406), § 7 ust. 9 Statutu Płockiej Orkiestry Symfonicznej im. Witolda Lutosławskiego w brzmieniu przyjętym załącznikiem do uchwały nr 406/XXV/2012 Rady Miasta Płocka z dnia 26 czerwca 2012 r. w sprawie nadania statutu Płockiej Orkiestrze Symfonicznej im. Witolda Lutosławskiego oraz § 10 ust. 1 Regulaminu organizacyjnego Urzędu Miasta Płocka, nadanego zarządzeniem nr 2164/2012 Prezydenta Miasta Płocka z dnia 26 września 2012 r. w brzmieniu określonym w załączniku nr 1 do zarządzenia nr 3337/2013 z dnia 8 lipca 2013 r., zmienionego zarządzeniem nr 3343/2013 z dnia 10 lipca 2013 r. zarządzam, co następuje:

§ 1

Opiniuję pozytywnie projekt Regulaminu wynagradzania pracowników Płockiej Orkiestry Symfonicznej im. Witolda Lutosławskiego, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Wykonanie zarządzenia powierzam Skarbnikowi Miasta Płocka.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Prezydent Miasta Płocka
/-/ Andrzej Nowakowski

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW PŁOCKIEJ ORKIESTRY SYMFONICZNEJ im. WITOLDA LUTOSŁAWSKIEGO

Rozdział I POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Ilekroć mowa jest o „Regulaminie” należy przez to rozumieć Regulamin Wynagradzania Pracowników Płockiej Orkiestry Symfonicznej im. Witolda Lutosławskiego.
2. Ilekroć mowa jest o „Pracodawcy” należy przez to rozumieć Płocką Orkiestrę Symfoniczną im. Witolda Lutosławskiego, reprezentowaną przez dyrektora Płockiej Orkiestry Symfonicznej im. Witolda Lutosławskiego.
3. Ilekroć mowa jest o „Pracownikach” należy przez to rozumieć osoby zatrudnione w Płockiej Orkiestry Symfonicznej im. Witolda Lutosławskiego na podstawie umowy o pracę.
4. Ilekroć mowa jest o „Pracownikach artystycznych” należy przez to rozumieć członków zespołu orkiestrowego zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.
5. Ilekroć mowa jest o „Orkiestrze” należy przez to rozumieć Płocką Orkiestrę Symfoniczną im. Witolda Lutosławskiego.
6. Ilekroć mowa jest o „Wynagrodzeniu zasadniczym” rozumie się przez to stawkę miesięcznego wynagrodzenia brutto pracownika, określoną w umowie o pracę, zawartej pomiędzy pracownikiem a pracodawcą,
7. Ilekroć jest mowa o „Minimalnym wynagrodzeniu” rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie za pracę, przysługujące pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, ustalane na podstawie odrębnych przepisów (ustawa z dnia 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę- Dz. U. 2002, nr 200, poz. 1679 z późn. zm.)
8. Ilekroć mowa jest o „Osobie upoważnionej” należy rozumieć przez to osobę, która posiada od pracodawcy upoważnienie do wykonywania określonych czynności.

§ 2

1. Regulamin określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.
2. Postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich pracowników bez względu na rodzaj pracy i zajmowane stanowisko.

§ 3

Nowo przyjmowany pracownik przed przystąpieniem do pracy ma obowiązek zapoznać się z Regulaminem, a oświadczenie o zapoznaniu się z jego treścią, podpisane przez pracownika jest włączane do akt osobowych pracownika.

Rozdział II

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

§ 4

1. Zasady wynagradzania w Orkiestrze oparte są na miesięcznym systemie wynagradzania.
2. Pracownicy wynagradzani są według czasowej formy płac.
3. Wynagrodzenie i inne warunki pracy i płacy dyrektora Orkiestry ustala Prezydent Miasta Płocka.
4. Stanowiska pracy w Płockiej Orkiestrze Symfonicznej im. Witolda Lutosławskiego oraz tabele płac i dodatków funkcyjnych określa *załącznik nr 1* do niniejszego Regulaminu.

§ 5

1. Pracownikowi przysługują następujące składniki wynagrodzenia:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek funkcyjny dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych,
 - 3) dodatek za wieloletnią pracę,
 - 4) nagrody jubileuszowe,

- 5) jednorazowa odprawa przysługująca w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- 6) dodatek za pracę w porze nocnej,
- 7) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 8) dodatkowe wynagrodzenie dla pracownika artystycznego używającego w pracy, za zgodą pracodawcy, własnego instrumentu, akcesoriów do instrumentu, stroju koncertowego - zgodnie z *załącznikiem nr 2* do niniejszego Regulaminu.

2. Ponadto pracownikowi może przysługiwać:

- 1) dodatek specjalny z tytułu wykonywania dodatkowych, powierzonych przez pracodawcę zadań, na okres wykonywania tych zadań albo za pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze,
- 2) dodatkowe wynagrodzenie za występy w określonej roli i charakterze w koncercie, zgodnie z *załącznikiem nr 3* do niniejszego Regulaminu,
- 3) nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy, zgodnie z *załącznikiem nr 4* do niniejszego Regulaminu.

§ 6

1. Pracownicy Orkiestry mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.
2. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną wynikającą z umowy o pracę, z uwzględnieniem stawek wynagrodzenia zasadniczego ustalonych w tabeli płac, stanowiącej *załącznik nr 1* do niniejszego Regulaminu.
3. Pracodawca, ustalając wynagrodzenie pracownika, uwzględnia następujące kryteria:
 - 1) posiadane wykształcenie i przygotowanie praktyczne,
 - 2) zakres obowiązków, odpowiedzialności i stopień samodzielności w pracy,
 - 3) złożoność, ważność i zakres powierzonej pracy,
 - 4) dotychczasowy dorobek i osiągnięcia w pracy zawodowej,
 - 5) staż pracy.
4. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu wynagrodzenie ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 7

1. Pracownik pełniący funkcje kierownicze otrzymuje dodatek funkcyjny.
2. Warunkiem przyznania pracownikowi dodatku funkcyjnego jest zatrudnienie na stanowisku głównego księgowego lub innym związanym z kierowaniem zespołem przewidzianym w regulaminie organizacyjnym Orkiestry.
3. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się:
 - 1) zakres wykonywanych zadań;
 - 2) zakres odpowiedzialności na danym stanowisku;
 - 3) zakres uprawnień do podejmowania decyzji;
 - 4) poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań;
 - 5) liczbę podległych pracowników.
4. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
5. Stawki dodatków funkcyjnych ustala się w indywidualnych umowach o pracę, z uwzględnieniem ust. 4 oraz stawek dodatku funkcyjnego ustalonych w tabeli stanowiącej *załącznik nr 1* do niniejszego Regulaminu.

§ 8

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości wynoszącej po pięciu latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli na podstawie przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- 1) poczynwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
4. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
 5. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów.

§ 9

1. Pracownikowi zatrudnionemu w charakterze muzyka grającego na instrumentach dętych, przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:
 - 1) po 15 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 2) po 20 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 3) po 25 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Za lata pracy powyżej okresów, o których mowa w ust. 1 pkt 3, wysokość nagrody jubileuszowej wynosi 300% wynagrodzenia miesięcznego i jest wypłacana po zakończeniu kolejnych pięcioletnich okresów pracy artystycznej.
3. Za wieloletnią pracę pozostali pracownicy otrzymują nagrodę jubileuszową w wysokości:
 - 1) po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 2) po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 3) po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 4) po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 5) po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego.

4. Do okresów pracy, o których mowa w ust. 1–3, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli na podstawie przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
5. W przypadku ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika 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 jubileuszową wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
6. Nagrodę jubileuszową oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.
7. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w określonej wysokości w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
8. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
9. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.
10. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
11. 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.
12. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
13. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas

wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.

14. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 13, ma okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
15. Przepisy ust. 13 i 14 stosuje się odpowiednio, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§ 10

1. Pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
 - 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
 - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat,
 - 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat.
2. Do okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Odprawę, o której mowa w ust. 1, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.
4. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na

emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej odprawy.

5. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do jednorazowej odprawy pieniężnej wlicza się jeden z tych okresów.
6. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.
7. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 11

1. Za każdą godzinę pracy w porze nocnej pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 20% godzinowej stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.
2. W zakresie uprawnień do dodatku za pracę w porze nocnej godzinę rozpoczętą uważa się za przepracowaną.

§ 12

Pracownicy otrzymują dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych na zasadach powszechnie obowiązujących jeśli w zamian nie otrzymali dnia wolnego od pracy.

§ 13

1. Warunkiem przyznania dodatku specjalnego, o którym mowa w § 5 ust. 2 pkt 1 jest wykonywanie przez pracownika:
 - 1) okresowo zwiększonych obowiązków służbowych;
 - 2) dodatkowo powierzonych zadań o wysokim stopniu złożoności;
 - 3) pracy w szczególnym charakterze lub w szczególnych warunkach.
2. Przy ustalaniu wysokości dodatku specjalnego uwzględnia się zakres i stopień trudności powierzonych zadań lub obowiązków oraz specyfikę i poziom uciążliwości warunków, w jakich świadczona jest praca.

3. Dodatek specjalny wypłacany jest za okres wykonywania pracy, z którą dodatek specjalny jest związany.
4. Dodatek specjalny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
5. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wysokości wyższej niż określona w ust. 4.
6. W przypadku zwolnienia lekarskiego pracownika kwota dodatku specjalnego naliczana jest od wynagrodzenia zasadniczego pomniejszonego o wynagrodzenie zasadnicze przysługujące za czas zwolnienia lekarskiego.
7. Wysokość dodatku specjalnego przyznawana jest w pełnych procentach.
8. Dodatek specjalny dla kierowników komórek organizacyjnych oraz samodzielnych stanowisk pracy o których mowa w Regulaminie Organizacyjnym Orkiestry Dyrektor przyznaje z własnej inicjatywy.
9. Pozostałym pracownikom Dyrektor przyznaje dodatek specjalny na pisemny wniosek kierowników komórek organizacyjnych.
10. Wypłata dodatku specjalnego dokonywana będzie w dniu wypłaty wynagrodzenia za pracę.

Rozdział IV

Świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 14

Pracownikowi poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami przysługują również inne świadczenia związane z pracą:

- 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o Kodeks pracy oraz przepisy regulujące 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 Kodeks pracy oraz przepisy regulujące wysokość i zakres tych świadczeń,
- 3) odprawa pośmiertna zgodnie z przepisami Kodeksu pracy,

- 4) inne należności które przysługują na podstawie ustaw, aktów wykonawczych lub przepisów powszechnie obowiązujących.

Rozdział V

Sposób i terminy wypłat wynagrodzeń oraz świadczeń

§ 15

1. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie miesięczne z dołu.
2. Sposób i termin wypłaty reguluje Regulamin Pracy Orkiestry.
3. Świadczenia wymienione w rozdziale czwartym regulaminu wypłacane są w najbliższym terminie płatności przypadającym po dacie ustalenia ich wysokości.
4. Wszelkie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń dokonywane są przelewem na konto bankowe pracownika.

Rozdział VI

Postanowienia końcowe

§ 16

1. Regulamin wchodzi w życie w ciągu 14 dni od podpisania zarządzenia i podania do wiadomości poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń w siedzibie Orkiestry.
2. Regulamin został wprowadzony po uzgodnieniach z zakładową organizacją związkową, zgodnie z obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy, w trzech jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla pracodawcy, związku zawodowego i organizatora.
3. Regulamin został zaopiniowany przez organizatora.
4. Wszelkie zmiany regulaminu wymagają formy pisemnej i zastosowania przepisów zgodnie z § 16 ust.1, 2 i 3 niniejszego regulaminu.
5. W sprawach nieuregulowanych mają zastosowanie przepisy szczegółowe ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks Pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1998 r. nr 21 poz. 94

z późn. zmianami), ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tekst jednolity z 2012 r. poz.406) oraz rozporządzenia Ministra Kultury z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2012 r. poz. 1105)

Związek zawodowy

Dyrektor

Radca Prawny

Załącznik nr 1
do Regulaminu Wynagradzania Pracowników
Płockiej Orkiestry Symfonicznej im. Witolda Lutosławskiego
Zarządzenie Dyrektora nr...../2013
z dnia 2013 r.

Tabela Stanowisk Pracy

A. Pracownicy zarządzający

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze (zł)		Dodatek funkcyjny
		od	do	do
1.	Główny Księgowy	2.500	5.000	2.500

B. Pracownicy artystyczni

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze (zł)		Dodatek funkcyjny
		od	do	do
1	Koncertmistrz	2.300	4.800	-
2	Muzyk solista I głos	2.000	4.500	-
3	Muzyk orkiestrowy	1.700	4.100	-

C. Pozostali pracownicy

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze (zł)		Dodatek funkcyjny
		od	do	do
1	Kierownik	2.300	4.300	2.150
2	Główny specjalista	2.000	3.700	-
3	Specjalista	1.700	3.500	-
4	Księgowy	1.700	3.400	-
5	Referent	1.700	3.200	-
6	Operator	1.300	2.800	-

Związek zawodowy

Dyrektor

Załącznik nr 2
do Regulaminu Wynagradzania Pracowników
Płockiej Orkiestry Symfonicznej im. Witolda Lutosławskiego
Zarządzenie Dyrektora nr...../2013
z dnia 2013 r.

**Wysokość dodatkowego wynagrodzenia za używanie własnego instrumentu,
akcesoriów do instrumentów
i wykorzystanie własnego stroju koncertowego
dla pracowników artystycznych**

1. Na podstawie § 5 ust. 1 pkt 8 Regulaminu Wynagradzania Pracowników Płockiej Orkiestry Symfonicznej im. Witolda Lutosławskiego ustala się dla pracowników artystycznych roczne kwoty dodatkowego wynagrodzenia za używanie własnego instrumentu, akcesoriów do instrumentów i wykorzystanie własnego stroju koncertowego, zgodnie z poniższym zestawieniem:

Specjalność	Własny instrument	Akcesoria	Strój
Skrzypce	350 zł	400 zł	150 zł
Altówka	350 zł	400 zł	150 zł
Wiolonczela	400 zł	600 zł	150 zł
Kontrabas	-	180 zł	150 zł
Flet	150	180 zł	150 zł
Klarnet	150	750 zł	150 zł
Obój	150	750 zł	150 zł
Fagot	150	750 zł	150 zł
Trąbka	130	160 zł	150 zł
Waltornia	130	160 zł	150 zł
Puzon	130	160 zł	150 zł
Perkusja	-	160 zł	150 zł

2. W odniesieniu do pracowników artystycznych – kobiet, dodatek za strój wyszczególniony w niniejszym załączniku podwyższa się o 50%.
3. Szczegółowe zasady przyznawania dodatkowego wynagrodzenia zgodnie z ust. 1 i 2 regulują przepisy wewnętrzne.

Związek zawodowy

Dyrektor

Załącznik nr 3

do Regulaminu Wynagradzania Pracowników
Płockiej Orkiestry Symfonicznej im. Witolda Lutosławskiego
Zarządzenie Dyrektora nr...../2013
z dnia 2013 r.

**ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ARTYSTYCZNYCH
PŁOCKIEJ ORKIESTRY SYMFONICZNEJ
im. Witolda Lutosławskiego
za występy w określonym charakterze**

§ 1

Na podstawie § 5 ust. 2 pkt 2 Regulaminu Wynagradzania Pracowników Płockiej Orkiestry Symfonicznej im. Witolda Lutosławskiego w ramach środków na wynagrodzenia osobowe przeznacza się środki finansowe i ustala zasady wynagradzania pracowników artystycznych za występy w określonych charakterze.

§ 2

Ustala się stawki wynagrodzenia dodatkowego kwotowo brutto za jedno zajęcie z zastrzeżeniem § 3:

Koncertmistrz:

a) Koncert kameralny	550,00 zł
b) Koncert kameralny szkolny	120,00 zł
c) Audycja umuzykalniająca	60,00 zł
d) Koncert symfoniczny	460,00 zł
e) Koncert symfoniczny szkolny	230,00 zł.

Muzyk solista I głos

a) Koncert kameralny	550,00 zł
b) Koncert kameralny szkolny	120,00 zł
c) Audycja umuzykalniająca	60,00 zł
d) Koncert symfoniczny	390,00 zł
e) Koncert symfoniczny szkolny	195,00 zł

Muzyk orkiestrowy:

a) Koncert kameralny	550,00 zł
b) Koncert kameralny szkolny	120,00 zł
c) Audycja umuzykalniająca	60,00 zł
d) Koncert symfoniczny	340,00 zł.
e) Koncert symfoniczny szkolny	170,00 zł.

§ 3

Pracownicy artystyczni otrzymują wynagrodzenie muzyka solisty I głos i koncertmistrza w przypadku wykonywania pracy na tym stanowisku. W innym przypadku obowiązuje stawka muzyka orkiestrowego.

§ 4

1. Ustala się pracownikom artystycznym stawkę za grę na każdym dodatkowym instrumencie kwotowo brutto za jedno zajęcie:

a) Koncert symfoniczny	170,00 zł
b) Koncert symfoniczny szkolny	85,00 zł
2. Szczegółowe zasady przyznawania dodatkowego wynagrodzenia zgodnie z ust. 1 regulują przepisy wewnętrzne.

§ 5

Wynagrodzenie dodatkowe wypłacane jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym na podstawie zestawienia wykonanych zajęć dokonany przez bezpośredniego przełożonego pracowników artystycznych lub osobę upoważnioną.

Związek zawodowy

Dyrektor

Załącznik nr 4
do Regulaminu Wynagradzania Pracowników
Płockiej Orkiestry Symfonicznej im. Witolda Lutosławskiego
Zarządzenie Dyrektora nr...../2013
z dnia 2013 r.

REGULAMIN PRYZYNAWANIA NAGRÓD

§ 1

Na podstawie § 5 ust. 2 pkt 3 Regulaminu Wynagradzania Pracowników Płockiej Orkiestry Symfonicznej im. Witolda Lutosławskiego ustala się zasady przyznawania nagród dla wyróżniających się pracowników.

§ 2

1. Nagrody mogą być przyznawane z okazji:
 - a) Międzynarodowego Dnia Muzyki
 - b) jubileuszy obchodzonych przez instytucję
 - c) innych okoliczności
2. Nagrody przyznaje dyrektor .
3. Z wnioskami o nagradzanie pracowników mogą występować kierownicy działów i komórek organizacyjnych.

§ 3

1. Nagrody przyznawane są dla wyróżniających się pracowników biorąc pod uwagę w szczególności stopień zaangażowania w pracy, osiągnięte efekty oraz staż pracy pracownika.
2. Podziału wysokości nagród dokonuje dyrektor instytucji w ramach posiadanych środków.
3. Przyznanie nagród uwarunkowane jest każdorazowo możliwościami finansowymi instytucji.

„Związek zawodowy

Dyrektor