



PREZYDENT MIASTA PŁOCKA

Zarządzenie Nr 59/2014 Prezydenta Miasta Płocka z dnia 09 grudnia 2014 roku

w sprawie zaopiniowania projektu Regulaminu wynagradzania pracowników Płockiego Ośrodka Kultury i Sztuki.

Na podstawie art. 30 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2013 r. poz. 594, poz. 645 i poz. 1318 oraz z 2014 r. poz. 379 i poz. 1072), § 7 ust. 9 Statutu Płockiego Ośrodka Kultury i Sztuki stanowiącego załącznik do uchwały nr 429/XXVI/2012 Rady Miasta Płocka z dnia 28 sierpnia 2012 r. w sprawie nadania statutu Płockiemu Ośrodkowi Kultury i Sztuki, zmienionej uchwałami: Nr 459/XXVIII/2012 z dnia 30 października 2012 r., Nr 507/XXX/2012 z dnia 28 grudnia 2012 r. i Nr 716/XLIII/2014 z dnia 28 stycznia 2014 r. 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 zarządzeniami: Nr 3343/2013 z dnia 10 lipca 2013 r., Nr 3498/2013 z dnia 9 września 2013 r., Nr 3908/2013 z dnia 10 grudnia 2013 r., Nr 3949/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r., Nr 4177/2014 z dnia 11 lutego 2014 r. i Nr 4294/2014 z dnia 24 marca 2014 r. zarządzam, co następuje:

§ 1

Opiniuję pozytywnie projekt Regulaminu wynagradzania pracowników Płockiego Ośrodka Kultury i Sztuki, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Wykonanie zarządzenia powierzam Skarbnikowi Miasta Płocka.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania, z mocą obowiązującą od dnia 1 lipca 2014 roku.

Prezydent Miasta Płocka
/-/ Andrzej Nowakowski

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW PŁOCKIEGO OŚRODKA KULTURY I SZTUKI

Rozdział I POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Ilekroć mowa jest o „Regulaminie” należy przez to rozumieć Regulamin Wynagradzania Pracowników Płockiego Ośrodka Kultury i Sztuki.
2. Ilekroć mowa jest o „Pracodawcy” należy przez to rozumieć Płocki Ośrodek Kultury i Sztuki, reprezentowany przez dyrektora Płockiego Ośrodka Kultury i Sztuki.
3. Ilekroć mowa jest o „Pracownikach” należy przez to rozumieć osoby zatrudnione w Płockim Ośrodku Kultury i Sztuki na podstawie umowy o pracę.
4. Ilekroć mowa jest o „Ośrodku” należy przez to rozumieć Płocki Ośrodek Kultury i Sztuki.
5. Ilekroć mowa jest o „Wynagrodzeniu zasadniczym” należy przez to rozumieć stawkę miesięcznego wynagrodzenia brutto pracownika, określoną w umowie o pracę, zawartej pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.
6. Ilekroć jest mowa o „ Minimalnym wynagrodzeniu” należy przez to rozumieć 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. z 2002 r, nr 200, poz. 1679 z późn. zm.)
7. Ilekroć mowa jest o „Osobie upoważnionej” należy rozumieć przez to osobę, która posiada od pracodawcy upoważnienie do wykonywania określonych czynności.
8. Ilekroć mowa jest o „Pracownicy zarządzający” należy rozumieć pracowników zatrudnionych na stanowisku: Dyrektora, Zastępcy Dyrektora i Głównego Księgowego.

§ 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 Ośrodku oparte są na miesięcznym systemie wynagradzania.
2. Pracownicy wynagradzani są według czasowej formy płac.
3. Wynagrodzenie i inne warunki pracy i płacy dyrektora Ośrodka ustala Prezydent Miasta Płocka.
4. Zasady wynagradzania dla Zastępcy Dyrektora i Głównego Księgowego ustala dyrektor Ośrodka w oparciu o przepisy Ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. z 2013 roku poz. 254 i poz. 1645), Ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej z dnia 25 października 1991 r. (Dz. U. z 2012r. poz. 406 i z 2014 r. poz. 423) i Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2012r. poz. 1105)
5. Tabela zaszeregowania stanowisk pracy i dodatku funkcyjnego w Płockiej Ośrodku Kultury i Sztuki określa **załącznik nr 1** do niniejszego Regulaminu.
6. Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego w Płockiej Ośrodku Kultury i Sztuki określa **załącznik nr 2** 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,
2. Ponadto pracownikowi może przysługiwać 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.

§ 6

1. W ramach posiadanych środków tworzy się fundusz nagród w wysokości do 3% środków na wynagrodzenia osobowe.
2. Fundusz, o którym mowa w ust. 1 pozostaje do dyspozycji Dyrektora Ośrodka.
3. Zasady przyznawania nagród dla Pracowników Płockiego Ośrodka Kultury i Sztuki reguluje Regulamin przyznawania nagród, stanowiący załącznik Nr 3 do niniejszego Regulaminu

§ 7

1. Pracownicy Ośrodka mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.
2. 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.
3. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 8

1. Pracownik pełniący funkcje kierownicze otrzymuje dodatek funkcyjny.
2. Warunkiem przyznania pracownikowi dodatku funkcyjnego jest zatrudnienie na stanowisku zastępcy dyrektora, głównego księgowego lub innym związanym z kierowaniem zespołem przewidzianym w regulaminie organizacyjnym Ośrodka.
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.

§ 9

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) począwszy 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.

§ 10

1. Za wieloletnią pracę pracownicy Ośrodka 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.
2. 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.
3. 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.
4. Nagrodę jubileuszową oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.
5. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w określonej wysokości w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
6. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
7. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.

8. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 11, 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.
13. Przepisy ust. 11 i 12 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.

§ 11

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 w związku z przejściem na emeryturę lub rentę 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.

§ 12

1. Za każdą godzinę pracy w porze nocnej pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151⁸ § 1 Kodeksu pracy.
2. W zakresie uprawnień do dodatku za pracę w porze nocnej godzinę rozpoczętą uważa się za przepracowaną.

§ 13

Pracownicy otrzymują dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z postanowieniami Kodeksu pracy jeśli w zamian nie otrzymali dnia wolnego od pracy.

§ 14

1. Warunkiem przyznania dodatku specjalnego, o którym mowa w § 5 ust. 2 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 jest związany.
4. Dodatek specjalny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
5. W przypadku zwolnienia lekarskiego pracownika kwota dodatku specjalnego naliczana jest od wynagrodzenia zasadniczego pomniejszonego o wynagrodzenie zasadnicze przysługujące za czas zwolnienia lekarskiego.
6. Wysokość dodatku przyznawana jest w pełnych procentach.
7. Dodatek dla kierowników komórek organizacyjnych oraz samodzielnych stanowisk pracy o których mowa w Regulaminie Organizacyjnym Płockiego Ośrodka Kultury i Sztuki przyznaje Dyrektor z własnej inicjatywy.
8. Pozostałym pracownikom Dyrektor przyznaje dodatek na pisemny wniosek kierowników komórek organizacyjnych
9. Wypłata dodatku specjalnego dokonywana będzie w dniu wypłaty wynagrodzenia za pracę.

§ 15

Podwyżki wynagrodzeń dla pracowników Ośrodka wprowadzane na podstawie Zarządzeń Prezydenta Miasta Płocka przyznaje Dyrektor Ośrodka w ramach posiadanych środków, na zasadach i kryteriach uzgodnionych każdorazowo ze związkami zawodowymi i podpisanym protokołem uzgodnień.

Rozdział III

Świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 16

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

Rozdział IV

Sposób i terminy wypłat wynagrodzeń oraz świadczeń

§ 17

1. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie miesięczne z dołu.
2. Sposób i termin wypłaty reguluje Regulamin Pracy Ośrodka.
3. Świadczenia wymienione w § 15 niniejszego 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 V

Postanowienia końcowe

§ 18

1. Regulamin wchodzi w życie w ciągu 14 dni od podpisania zarządzenia.
2. Regulamin został wprowadzony po uzgodnieniach z zakładową organizacją związkową, zgodnie z obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy, w trzech jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla pracodawcy, związków zawodowych i organizatora.
3. Regulamin został zaopiniowany przez organizatora.
4. Wszelkie zmiany regulaminu wymagają formy pisemnej i zastosowania przepisów zgodnie z § 17 ust.1, 2 i 3 niniejszego regulaminu.
5. W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem mają zastosowanie przepisy szczegółowe ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks Pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502), ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2012r. poz. 406 i z 2014 r. poz.423) oraz rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2012 r. poz. 1105).

Związki zawodowe

Dyrektor

Radca Prawny

Tabela zaszeregowania stanowisk pracy i dodatku funkcyjnego

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Dodatek funkcyjny – procent wynagrodzenia zasadniczego do:
1.	Kierownik administracyjny	XIV – XVI	do 50 %
2.	Kierownik komórki organizacyjnej	XIV – XVI	do 50 %
3.	Kierownik pracowni	XIV – XVI	do 50 %
4.	Główny specjalista*)	XIII – XVI	do 50 %
5.	Zastępca głównego księgowego	XIII - XVI	-
6.	Specjalista	XI – XIV	–
7.	Księgowy	IX – XI	–
8.	Referent	IX - XI	–
9.	Asystent	XIII – XV	–
10.	Instruktor	X – XIII	–
11.	Informatyk	IX – XI	–
12.	Kasjer	IX – XI	–
13.	Bileter	IX – XI	–
14.	Organizator	X – XIII	–
15.	Montażysta	VIII – X	–
16.	Opiekun ekspozycji	VIII – X	–
17.	Konserwator	V – VII	–
18.	Rzemieślnik	V – VII	–
19.	Kierowca	V – VII	–
20.	Pracownik gospodarczy	IV – VI	–
21.	Portier	II – V	–

*)dodatek funkcyjny przysługuje za kierowanie zespołem pracowników

Związki zawodowe

Dyrektor

Radca Prawny

Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Stawki miesięczne w złotych
I	do 1.900,00
II	do 2.000,00
III	do 2.100,00
IV	do 2.200,00
V	do 2.300,00
VI	do 2.400,00
VII	do 2.500,00
VIII	do 2.650,00
IX	do 2.800,00
X	do 2.950,00
XI	do 3.100,00
XII	do 3.250,00
XIII	do 3.400,00
XIV	do 3.700,00
XV	do 4.000,00
XVI	do 4.300,00

Kwotę minimalną przy każdej kategorii zaszeregowania, stanowi kwota obowiązująca w danym roku na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę .

Związki zawodowe

Dyrektor

Radca Prawny

Regulamin przyznawania nagród pracownikom

Płockiego Ośrodka Kultury i Sztuki

§ 1

Na podstawie § 6 Regulaminu wynagradzania pracowników Płockiego Ośrodka Kultury i Sztuki ustala się następujące zasady przyznawania nagród dla pracowników Ośrodka.

§ 2

1. Nagrody mogą być przyznawane z okazji:
 - a) Jubileuszy obchodzonych przez instytucję
 - b) Dnia Działacza Kultury
 - c) Innych okoliczności związanych z upowszechnianiem i animacją kulturalną
2. Nagrody dla pracowników POKiS przyznaje Dyrektor w ramach posiadanych środków, na zasadach i kryteriach uzgodnionych każdorazowo ze związkami zawodowymi i podpisanym protokołem uzgodnień.
3. Nagrodę dla Dyrektora POKiS przyznaje Prezydent Miasta Płocka.
4. Zastępca Dyrektora oraz Główny Księgowy mogą otrzymać nagrody roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
5. Z wnioskami o nagradzanie pracowników mogą występować: Zastępca Dyrektora, Główny Księgowy i Kierownicy Działów.

§ 3

1. Wysokość nagrody przyznawana jest biorąc pod uwagę w szczególności stopień zaangażowania w pracy, osiągnięte efekty oraz staż pracy pracownika w Ośrodku.
2. Nagrodę dla Dyrektora POKiS przyznaje Prezydent Miasta Płocka.
3. Zastępca Dyrektora oraz Główny Księgowy mogą otrzymać nagrody roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
4. Podział wysokości nagród dla pracowników POKiS dokonuje Dyrektor Ośrodka w ramach posiadanych środków finansowych i z uwzględnieniem postanowień § 2 ust. 2
5. Przyznawanie nagród uwarunkowane jest każdorazowo możliwościami finansowymi Ośrodka.

Związki zawodowe

Dyrektor

Radca Prawny