Załącznik do Zarządzenia Nr 2135/08 Prezydenta Miasta Płocka z dnia 26 czerwca 2008r.

Załącznik do Zarządzenia Dyrektora POS nr...../2008r. z dnia.....2008r.
W sprawie nadania Regulaminu Wynagradzania Pracowników Płockiej Orkiestry Symfonicznej im. Witolda Lutosławskiego
/Tekst jednolity ze zmianami/

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.
2. Ilekroć mowa jest o „Pracodawcy" należy przez to rozumieć Dyrektora Płockiej Orkiestry Symfonicznej.
3. Ilekroć mowa jest o „Pracownikach" należy przez to rozumieć pracowników Płockiej Orkiestry Symfonicznej zatrudnionych na umowę o pracę.
4. Ilekroć mowa jest o „Pracownikach artystycznych" należy przez to rozumieć członków zespołu orkiestrowego zatrudnionych na umowę o pracę.
5. Ilekroć mowa jest o „Orkiestrze" należy przez to rozumieć Płocką Orkiestrę Symfoniczną im. W. Lutosławskiego.
6. 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

1. Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy jest zobowiązany zapoznać się z regulaminem.
2. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z regulaminem dołącza się do akt osobowych.

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.

§5

1. Podstawą zaszeregowania pracowników jest *Tabela Zaszeregowania Stanowiska Pracy* obejmująca wszystkie stanowiska występujące w instytucji niezależnie od ich charakteru, stanowiący *załącznik nr 1* do regulaminu.
2. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze według kategorii zaszeregowania i szczebla dodatku funkcyjnego ustalone w *Tabeli Zaszeregowania Stanowiska Pracy.*
3. Stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz wysokości dodatków funkcyjnych odpowiadające kategorii zaszeregowania osobistego pracowników ustalane są na podstawie *Tabeli płac* stanowiącej *załącznik nr 2* do regulaminu.
4. Stawki wynagrodzenia pracowników artystycznych z tytułu zajęć dodatkowych oraz gry na dodatkowym instrumencie ustalane są na podstawie zajęć wyszczególnionych w Regulaminie Pracy i stanowią *załącznik nr 3* do regulaminu.
5. Regulamin premiowania pracowników stanowi *załącznik nr 4* do regulaminu.

§6

1. Zasady wynagradzania pracodawcy ustala Prezydent Miasta Płocka.
2. Zaszeregowania pozostałych pracowników dokonuje pracodawca ustalając jednocześnie zasady odpłatności za dodatkowe usługi zagwarantowane w umowie o pracę.
3. Do zaszeregowania pracownika do odpowiedniej kategorii wynagradzania zasadniczego i stawki dodatku funkcyjnego w ramach stawek ustalonych dla danego stanowiska w *Tabeli Zaszeregowania Stanowisk Pracy* stosuje się następujące kryteria:
   a) posiadane wykształcenie i przygotowanie praktyczne,
   b) zakres obowiązków, odpowiedzialności i stopień samodzielności w pracy,
   c) złożoność, ważność i zakres powierzonej pracy,
   d) dotychczasowy dorobek i osiągnięcia w pracy zawodowej,
   e) staż pracy.
4. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy zaszeregowania dokonuje się na ogólnych zasadach, z tym, że ich wynagrodzenie ustala się w wysokości proporcjonalnej zgodnie z zawartymi umowami o pracę.
5. Stawki wynagrodzenia zasadniczego i stawki dodatków funkcyjnych ustala się w indywidualnych umowach o pracę.
6. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§7

1. W ramach posiadanych środków tworzy się fundusz nagród w wysokości do 3% wynagrodzeń osobowych z przeznaczeniem na nagrody dla wyróżniających się pracowników.
2. Zasady przyznawania nagród reguluje regulamin wewnętrzny który stanowi *załącznik nr 5* do regulaminu wynagradzania.

§8

Pracownikom funkcyjnym przysługuje dodatek w wysokości do 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

§9

1. Za każdy dzień wyjazdu poza granice administracyjne siedziby orkiestry pracownikom przysługuje dodatek za upowszechnianie kultury zwany dodatkiem objazdowym w wysokości 5% stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego .
2. Dodatek objazdowy nie przysługuje przy wyjazdach na koncerty kameralne szkolne i audycje umuzykalniające.
3. Dodatek objazdowy nie przysługuje przy wyjazdach zagranicznych jeśli na trasie wyjazdu nie był przewidziany koncert na terenie kraju.
4. Dodatek objazdowy jest ryczałtową formą wynagrodzenia za godziny nadliczbowe oraz rekompensatą za utrudnienia z tytułu podróży.
5. Dodatek objazdowy uwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

§10

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5% stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po pięciu latach pracy, wzrastający o 1% za każdy następny rok pracy do osiągnięcia 20% po dwudziestu i więcej latach pracy.
2. Do okresów pracy uprawniającej do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie okresy zatrudnienia na podstawie stosunku pracy bez względu na przerwy w zatrudnieniu i sposób rozwiązania umowy o pracę.
3. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się także inne okresy na podstawie odrębnych przepisów.
4. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie.
5. Dodatek za wysługę lat wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
    a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu pracy w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej jego stawki, jeżeli nabycie nastąpiło w ciągu miesiąca,
    b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa dodatku lub jego wysokości nastąpiło w pierwszym dniu miesiąca.

§11

1. Za każdą godzinę pracy w porze nocnej pracownikom przysługuje dodatek w wysokości20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od ustalonego w Kodeksie Pracy.
2. W zakresie uprawnień do dodatku za pracę w porze nocnej godzinę rozpoczętą uważa się za przepracowaną.

§12

Za czas niezawinionego przestoju pracownikom przysługuje wynagrodzenie w wysokości określone stawką osobistego zaszeregowania na podstawie odrębnych przepisów prawa pracy.

§13

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

§14

1. Pracownikom przysługuje dodatek za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia i szczególnie uciążliwych.
2. Zasady przyznawania dodatku o którym mowa w ust.1 określają przepisy rozporządzenia Kultury i Sztuki dotyczące wynagradzania pracowników kultury.
3. Decyzje o przyznaniu dodatku, jego wysokości i cofnięcia w przypadku zmiany warunków pracy podejmuje pracodawca.

§15

Pracownikom artystycznym przysługuje zryczałtowany dodatek na akcesoria do instrumentów i ekwiwalent za strój zgodnie z *załącznikiem nr 6* do regulaminu.

§16

1. Pracownicy artystyczni wykonujący w ramach umowy o pracę, pracę o charakterze twórczym lub artystyczne wykonanie chronione ustawą z dnia 4 lutego 1994r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz.U.z 2000 nr 80 poz.904 ze zm.) mają prawo zgodnie z par.22 ust.9 pkt 3 ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U.z 2000 nr 14 poz. 176 ze zm.) do podwyższonych zryczałtowanych kosztów uzyskania przychodów w wysokości 50%przychodów uzyskanych z tych tytułów.
2. O zastosowaniu normy kosztów uzyskania przychodu w wysokości 50% decyduje wyłącznie fakt uzyskania przychodu za wykonanie czynności będącej przedmiotem prawa autorskiego lub prawa pokrewnego pod warunkiem możliwości ustalenia wysokości przychodów z tego tytułu.
3. Przesłanką do uzyskania 50% normy kosztów uzyskania przychodu jest przeniesienie na pracodawcę praw do utworu lub artystycznych wykonań.
4. W orkiestrze przeniesienie przez pracowników artystycznych na pracodawcę praw do artystycznych wykonań następuje na zajęciach zespołowych (próbach i koncertach) oraz audycjach umuzykalniających.
5. Pracownik artystyczny który w okresie rozliczeniowym dla celów płacowych (jeden miesiąc) w ogóle nie uczestniczy w zajęciach zespołowych nie ma możliwości przekazania pracodawcy prawa do artystycznych wykonań . Wyklucza to stosowanie wobec niego50% kosztów uzyskania przychodów.
6. W odniesieniu do pozostałych składników wynagrodzeń wynikających z umowy o pracę nie pozostających w bezpośrednim związku przyczynowym z prawem autorskim i prawami pokrewnymi koszty uzyskania przychodu ustalane będą zgodnie z ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Rozdział III

Świadczenia pracownicze

§17

1. Pracownikowi zatrudnionemu w charakterze muzyka grającego na instrumentach dętych przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:
   - 100% miesięcznego wynagrodzenia – po 15 latach pracy,
   - 150% miesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy,
   - 200% miesięcznego wynagrodzenia – po 25 latach pracy,
   - 300% miesięcznego wynagrodzenia – po 30 latach pracy

   i każdym następnym pięcioletnim okresie pracy.
2. Pozostałym pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:
   - 75% miesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy,
   - 100% miesięcznego wynagrodzenia – po 25 latach pracy,
   - 150% miesięcznego wynagrodzenia – po 30 latach pracy,
   - 200% miesięcznego wynagrodzenia – po 35 latach pracy,
   - 300% miesięcznego wynagrodzenia – po 40 latach pracy

   i każdym następnym pięcioletnim okresie pracy.
3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
4. 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. Podstawą obliczania 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 jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczania nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
7. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę inwalidzką 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.
8. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe ma okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu12 miesięcy od tego dnia upływa okres uprawniający go do nagrody 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.
9. Przepisy ust.8 stosuje się odpowiednio w razie, gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
10. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.

§18

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę inwalidzką lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- jednomiesięcznego wynagrodzenia jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat
- dwumiesięcznego wynagrodzenia po przepracowaniu co najmniej 15 lat
- trzymiesięcznego wynagrodzenia po przepracowaniu co najmniej 20 lat

2. Do okresu pracy uprawniającego do określonej odprawy rentowej lub emerytalnej zalicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia a także inne okresy jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Pracownik, który otrzymał odprawę rentową lub emerytalną , nie może ponownie nabyć do niej prawa.
4. Odprawę oblicza się wg zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Rozdział IV

Świadczenia pieniężne związane z pracą

§19

1. Pracownikowi poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami przysługują również inne świadczenia związane z pracą:
   a) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności o pracę w oparciu o Kodeks Pracy oraz przepisach regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
   b) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o Kodeks Pracy oraz przepisy regulujące wysokość i zakres tych świadczeń,
   c) odprawy w związku z powołaniem do odbycia służby wojskowej należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony państwa,
   d) odprawa pośmiertna zgodnie z postanowieniami Kodeksu Pracy,
   e) inne należności które przysługują na podstawie ustaw, aktów wykonawczych lub przepisów wyższych od regulaminu.

Rozdział V

Sposób i terminy wypłat wynagrodzeń oraz świadczeń

§ 20

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 do rąk pracownika w kasie orkiestry lub za zgodą pracownika przelewem na jego konto bankowe.

Rozdział VI

Postanowienia końcowe

§ 21

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, organizatora i związku zawodowego.
3. Regulamin został zaopiniowany przez organizatora.
4. Wszelkie zmiany regulaminu wymagają formy pisemnej i zastosowania przepisów zgodnie z §21 ust.1,2 i 3 niniejszego regulaminu.
5. sprawach nieuregulowanych mają zastosowania przepisy szczegółowe ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks Pracy (tekst jednolity Dz.U. z 1998 r. nr 21 poz 94 z późn. zmianami) oraz rozporządzenie Ministra Kultury z dnia 31 marca 1992r. (Dz.U.nr 35 poz. 151 z późn. zmianami.)

Związek zawodowy *Dyrektor*

Radca Prawny Organizator

Załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania pracowników Płockiej Orkiestry Symfonicznej

Zarządzenie Dyrektora nr ...../ 2008 ..z dnia ... .2008r.

Tabela Zaszeregowania Stanowisk Pracy

A. Pracownicy artystyczni

LP.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Szczeble dodatku funkcyjnego
1	2	3	4
1	Dyrektor Artystyczny	XV – XX	3-8
2	Reżyser, scenograf, choreograf, kierownik muzyczny	XII – XIX	-
3	Kierownik baletu, kierownik chóru	XII – XVIII	2-6
4	Dyrygent	XIV – XIX	-
5	Śpiewak solista	XI – XVIII	-
6	Tancerz solista	XII – XVIII	-
7	Aktor	X – XVIII	-
8	Tancerz i śpiewak w zespole pieśni i tańca – solista	X – XVIII	-
9	Dyrygent chóru	XII – XVIII	-
10	Koncertmistrz, muzyk kameralista	XIV – XVIII	-
11	Muzyk solista I głos w grupach	XI – XVII	-
12	Asystent reżysera, choreografa, scenografa	X – XV	-
13	Kierownik literacki, konsultant programowy	X – XV	-
14	Korepetytor, pedagog	XII – XV	-
15	Prelegent, konferansjer muzyczny	XI – XV	-
16	Muzyk orkiestrowy	VIII – XVI	-
17	Lutnik, korektor instrumentów	IX – XIV	-
18	Tancerz w zespole, artysta chóru, tancerz i śpiewak w zespole pieśni i tańca	VII – XIII	-
			-
19	Inspicjent	VIII – XIII	-
20	Sufler	VII – XII	-
21	Adept w wykształceniem: wyższym	VI – VII	-
22	średnim	V - VI	-

.

c.d.
Załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania pracowników Płockiej Orkiestry Symfonicznej

Zarządzenie Dyrektora nr .....z dnia ... .2008r

B. Pracownicy administracji i obsługi

LP.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Szczeble dodatku funkcyjnego
1	2	3	4
1	Wicedyrektor	XV – XIX	6-9
2	Główny księgowy	XV – XVIII	5-9
3	Naczelny inżynier	XV – XVIII	4-8
4	Kierownik Techniczny	XIV – XVII	3-7
5	Kierownik działu, zastępca Głównego księgowego	XIII – XV	2-6
6	Główny specjalista	XIII – XVI	2-7*
7	Radca Prawny	XIII – XVI	-
8	Zastępca kierownika technicznego, zastępca kierownika działu	X – XV	1-5
9	Kierownik sekcji, biura	X – XIII	1-4
10	Zastępca kierownika sekcji, biura	VIII – XII	1-3
11	Specjalista, organizator pracy artystycznej	VIII – XII	-
12	Technik	VIII – XI	-
13	Młodszy technik	VII – IX	-
14	Starszy księgowy	IX – X	-
15	Księgowy	VII – IX	-
16	Kierownik pracowni	X – XIV	1-6
17	Zastępca Kierownika pracowni	IX – XIII	1-5
18	Główny brygadier, straszy mistrz	XII – XIII	1-4
19	Brygadier, mistrz	X – XI	1-3
20	Starszy referent	VII – VIII	-
21	Referent	V – VII	-
22	Sekretarka	VIII – IX	-
23	Kasjer, kasjer biletowy	VII – IX	-
24	Intendent	VII – IX	-
25	Kierownik magazynu	VIII – XI	1-3
26	Magazynier	VII - X	-
27	Bibliotekarz	VIII – IX	-
28	Archiwista	V - VII	-
29	Kopista nut	VII – VIII	-
30	Starszy specjalista rzemiosł teatralnych, starszy specjalista konserwator,	XII – XVI	-
31	Starszy operator, starszy monter, specjalista konserwator	IX - XIII	-
32	Konserwator, monter, operator	VII – XI	-
33	Pomocnik konserwatora, montera	II – VI	-
35	Organizator, realizator	VIII - X	-
36	Kierownik zespołu pracowników gospodarczych, sprzątaczek, woźnych orkiestrowych	VI – VII	1-2
37	Pracownik gospodarczy	III - VI	-
38	Kierowca samochodu ciężarowego	IX - X	-
39	Kierowca autobusu	X - XI	-
40	Kierowca samochodu osobowego	VII - VIII	-
41	Starszy bileter, starszy portier – informator, starszy woźny	IV - VI	-
42	Portier, szatniarz, dozorca, dźwigowy, woźny, bileter	II – IV	-
43	Sprzątaczka	III	-
44	Goniec	I - III	-

* w przypadku gdy kieruje komórką organizacyjną lub zespołem pracowników

załącznik nr 2 do regulaminu wynagradzania
zarządzenie dyrektora nr ...../2008 ..z dnia.....2008r.

Tabela Płac Pracowników
Płockiej Orkiestry Symfonicznej im. Witolda Lutosławskiego

Płaca zasadnicza			Dodatek funkcyjny		
Kwota w złotych			Kwota w złotych		
Kategoria Zaszeregowania Grupa	od	do	Szczebel zaszeregowania Grupa	od	do
XXI	2500	4000	X	1000	2000
XX	2300	3900			
XIX	2100	3800	IX	900	1800
XVIII	1950	3700			
XVII	1800	3600	VIII	850	1700
XVI	1700	3500			
XV	1500	3400	VII	750	1500
XIV	1400	3300			
XIII	1300	3200	VI	700	1400
XII	1250	3100			
XI	1200	3000	V	650	1300
X	1180	2900			
IX	1160	2800	IV	600	1200
VIII	1150	2750			
VII	1100	2700	III	500	1000
VI	1050	2650			
V	1000	2600	II	400	800
IV	980	2550			
III	970	2530	I	300	600
II	960	2520			
I	950	2500			

Związek zawodowy *Dyrektor*

Załącznik nr 3 do regulaminu wynagradzania *pracowników Płockiej Orkiestry Symfonicznej*
Zarządzenie Dyrektora nr ...../2008 z dnia .....2008r.

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ARTYSTYCZNYCH
PŁOCKIEJ ORKIESTRY SYMFONICZNEJ
im. Witolda Lutosławskiego
za zajęcia dodatkowe
oraz grę na dodatkowym instrumencie

1.Na podstawie §5 ust. 4 regulaminu wynagradzania ustala się stawki za zajęcia dodatkowe w wysokości:

Kwotowo brutto za jedno zajęcie:

Koncertmistrz:

a) Koncert kameralny	450,00 zł
b) Koncert kameralny szkolny	80,00 zł
e) Audycja umuzykalniająca	40,00 zł

Zastępca koncertmistrza

a) Koncert kameralny	430,00 zł
b) Koncert kameralny szkolny	80,00 zł
e) Audycja umuzykalniająca	40,00 zł

Muzyk solista I głos

a) Koncert kameralny	420,00 zł
b) Koncert kameralny szkolny	80,00 zł
e) Audycja umuzykalniająca	40,00 zł

Muzyk orkiestrowy (tutti):

a) Koncert kameralny	400,00 zł
b) Koncert kameralny szkolny	80,00 zł
e) Audycja umuzykalniająca	40,00 zł

2. Na podstawie §5 ust.4 regulaminu wynagradzania ustala się pracownikom artystycznym stawki za grę na każdym dodatkowym instrumencie kwotowo brutto za jedno zajęcie:

a) Koncert symfoniczny otwarty	140,00 zł
b) Koncert symfoniczny szkolny	70,00 zł

3 Szczegółowe zasady przyznawania dodatku zgodnie z ust. 2 regulują przepisy wewnętrzne.

Związek zawodowy *Dyrektor*

załącznik nr 4 do regulaminu wynagradzania pracowników Płockiej Orkiestry Symfonicznej
Zarządzenie Dyrektora nr ...../ 2008r .z dnia.....2008

REGULAMIN PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW PŁOCKIEJ ORKIESTRY SYMFONICZNEJ im. Witolda Lutosławskiego

§1

Na podstawie §5 ust. 5 regulaminu wynagradzania w ramach środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się fundusz premiowy w wysokości do 20% środków przeznaczonych na wynagrodzenia zasadnicze.

§2

1. Przyznanie premii stanowi wyraz oceny wykonywania obowiązków służbowych i zadań pracownika w danym okresie rozliczeniowym za który jest przyznawana.

2. Celem przyznania premii jest stworzenie motywacji do wydajniejszej pracy.

§3

1. Premia jest przyznawana uznaniowo przez pracodawcę w wysokości od 0% do 20 % i uzależniona jest od:
   a) osiągnięć pracownika,
   b) ilości i jakości wykonywanych zadań
   c) oceny wykonania zadań
   d) rodzaju i charakteru wykonywanej pracy,
   e) zakresu odpowiedzialności,
   f) aktualnej sytuacji finansowej orkiestry

2. Wysokość premii zgodnie z ust.1 nie może przekroczyć 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

3. Wysokość premii dla poszczególnych pracowników ustalana jest każdorazowo za okres rozliczeniowy przez pracodawcę.

4. W przypadku stanowisk kierowniczych premia naliczana jest łącznie z dodatkiem funkcyjnym.

5. W uzasadnionych przypadkach za szczególne osiągnięcia dla upowszechniania kultury możliwe jest przyznanie premii wyższej od ustalonej w ramach posiadanych środków.

§4

1. Pracownik może być pozbawiony prawa do premii w przypadkach:
   a) zawinionego niewykonania lub przyczynienia się do niewykonania w terminie przez innych pracowników obowiązków wynikających z zakresu czynności
   b) niewłaściwego wykonania zadania wynikającego z zakresu czynności
   c) uzasadnionych skarg i zażaleń na pracę pracownika
   d) zakłócenia porządku i spokoju w miejscu pracy
   e) nieprzestrzeganie regulaminu pracy i zarządzeń wewnętrznych
   f) opuszczenia stanowiska pracy bez usprawiedliwienia
   g) nieprzestrzegania przepisów bhp i ppoż

h) dokonania nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń socjalnych i ubezpieczenia społecznego
i) spowodowania szkody na mieniu pracodawcy

2.Pracownik jest pozbawiony prawa do premii w przypadkach:
a) stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywania alkoholu w miejscu pracy
b) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy

3.Za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą lub innymi przyczynami premia nie przysługuje.

4.Za czas urlopu wypoczynkowego premia przysługuje.

§5

1.Pozbawienie premii może mieć miejsce niezależnie od udzielenia pracownikowi kar porządkowych lub rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika.
2.Decyzję w sprawie pozbawienia premii podejmuje pracodawca za wyjątkiem **§ 4 ust. 2i 3.**

§6

1.Muzykom orkiestrowym (tutti) zastępującym muzyków solistów I głos w grupach oraz koncertmistrzów i ich zastępców przysługuje premia w wysokości:
a) za każdy koncert symfoniczny otwarty – 10%
b) za każdy koncert symfoniczny szkolny – 5%

2.Dodatkową premię zgodnie z ust. 1 wypłaca się w okresie rozliczeniowym w którym pracownik artystyczny wykonywał pracę, na wniosek osoby upoważnionej

.

§7

Regulamin premiowania został uzgodniony z zakładową organizacją związkową.

Związek zawodowy *Dyrektor*

Załącznik nr 5 do regulaminu wynagradzania pracowników Płockiej Orkiestry Symfonicznej
Zarządzenie Dyrektora nr ...../2008r..z dnia .....2008r.

REGULAMIN PRZYZNAWANIA NAGRÓD

§ 1

Na podstawie § 7 ust. 2 regulaminu wynagradzania 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. Nagroda nie powinna być przyznawana częściej niż jeden raz w roku.
4. Z wnioskami o nagradzanie pracowników mogą występować:
   a) Dyrygent
   b) Kierownicy działów i komórek organizacyjnych.

§ 3

1. Nagrody przyznawane są dla wyróżniających się pracowników biorąc pod uwagę w szczególności stopień zaangażowania w pracy, osiągane 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.

§ 4

Zasady przyznawania nagród dla wyróżniających się pracowników zostały uzgodnione z zakładową organizacją związkową

Związek zawodowy *Dyrektor*

Załącznik nr 6 do regulaminu wynagradzania pracowników Płockiej Orkiestry Symfonicznej
*Zarządzenia Dyrektora nr..... /2008 z dnia .....2008*r.

WYSOKOŚĆ PRZYZNAWANYCH EKWIWALENTÓW ZA AKCESORIA DO INSTRUMENTÓW
oraz
wykorzystanie własnego stroju koncertowego
dla pracowników artystycznych

1.Na podstawie § 15 regulaminu wynagradzania dla pracowników artystycznych ustala się roczne kwoty za używanie własnego instrumentu oraz ekwiwalentu za akcesoria do instrumentów i własny strój 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 dodatku zgodnie z ust. 1 i 2 regulują przepisy wewnętrzne.

Związek zawodowy **Dyrektor**