

Zarządzenie Nr 6
Dyrektora Teatru im. Stefana Jaracza w Łodzi z dnia 18.05.2020
w sprawie wprowadzenia jednolitego tekstu regulaminu wynagradzania

§1

Na podstawie następujących Zarządzeń i Aneksów Dyrektora Teatru:

- 1) Zarządzenie Nr 2/2008 Dyrektora Naczelnego Teatru im. Stefana Jaracza w Łodzi z dnia 14 kwietnia 2008 r.
- 2) Aneks nr 1 z dnia 5 maja 2008 roku do zarządzenia Nr 2/2008 Dyrektora Naczelnego Teatru im. Stefana Jaracza w Łodzi z dnia 14 kwietnia 2008 r.
- 3) Aneks Nr 2 z dnia 22 listopada 2012 roku do Zarządzenia Nr 2/2008 Dyrektora Naczelnego Teatru im. Stefana Jaracza w Łodzi z dnia 14 kwietnia 2008 roku.
- 4) Aneks nr 3 z dnia 12 lutego 2013 r. do zarządzenia Nr 2/2008 Dyrektora Naczelnego Teatru im. Stefana Jaracza w Łodzi z dnia 14 kwietnia 2008 r.
- 5) Zarządzenie nr 23/2012 Dyrektora Naczelnego Teatru im. Stefana Jaracza w Łodzi z dnia 16 października 2012 roku w sprawie uzupełnienia Regulaminu wynagradzania pracowników TJ
- 6) Aneks Nr 1 z dnia 9 kwietnia 2013 roku do Regulaminu premiowania pracowników TJ
- 7) Aneks nr 2 z dnia 6 października 2014 roku do Regulaminu Premiowania Pracowników Teatru im. Stefana Jaracza w Łodzi stanowiącego załącznik Nr 3 do Zarządzenia Nr 23/2012 Dyrektora Naczelnego Teatru z dnia 16.10.2012 r.
- 8) Aneks nr 3 z dnia 4 grudnia 2014 r. do Regulaminu Premiowania Pracowników Teatru im. Stefana Jaracza w Łodzi stanowiącego załącznik Nr 3 do Zarządzenia Nr 23/2012 Dyrektora Naczelnego Teatru z dnia 16.10.2012 r.
- 9) Zarządzenie Nr 5/2008 z dnia 18 lipca 2008 r. Dyrektora Teatru im. S. Jaracza w sprawie: wprowadzenia tabeli wynagrodzenia płacy zasadniczej.
 - a. Załącznik nr 1 – tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego z uwzględnieniem i dostosowaniem aktualnie obowiązujących przepisów w sprawie ustalenia maksymalnej wysokości wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa w art.8 ustawy z 2.03.2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi
 - b. Załącznik nr 2 – tabela dodatków funkcyjnych
 - c. Załącznik nr 3 – tabela stanowisk i kategorii zaszeregowania.

oraz na podstawie:

1. Artykułu 77² Kodeksu pracy (Dz.U. z 2018 r. poz.108 z póź.zm.),
2. Ustawy z dnia 25.10.1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tekst jednolity z 2018 roku Dz. U. poz.1983 z p.zm.) oraz rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 5.11.2015 r. r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2015 r. poz. 1798 z p.zm.),
3. Innych odpowiednich przepisów Kodeksu pracy.

opracowano jednolity tekst regulaminu stanowiącego załącznik do niniejszego zarządzenia z dostosowaniem do aktualnie obowiązujących przepisów w/w ustawy i rozporządzenia oraz zapisów Statutu i regulaminu organizacyjnego Teatru.

§2

Zobowiązuję pracownika Działu Kadr do każdorazowego udostępniania pracownikom Teatru na ich wniosek niniejszego regulaminu.

§3

Jednolity tekst regulaminu wchodzi w życie z dniem ogłoszenia. Jednocześnie traci moc dotychczasowy regulamin wynagradzania wraz ze zmianami, o których mowa w §1.

otrzymują:

ZASTĘPCA DYREKTORA
d/s FINANSOWO-ADMINISTRACYJNYCH

Małgorzata Kowalska

6

Zastępca Dyrektora ds. Artystycznych
Zastępca Dyrektora ds. Finansowo-Administracyjnych
Zastępca Dyrektora ds. Technicznych
Główny Księgowy
Dział Administracyjno-Gospodarczy
Biuro Obsługi Widzów
Dział Promocji i Reklamy
Dział Księgowości
Dział Płac
Dział Kadr
Dział Elektroakustyczny
Dział Produkcji Przedstawień
Dział Eksploatacji Przedstawień
Radcowie prawni
Koordynator pracy artystycznej
Zespół aktorski
Dział Literacki
Inspicjenci, suflerzy
Inspektor Ochrony Danych Osobowych
Specjalista ds. zamówień publicznych i inwestycji
Specjalista ds. bhp
Specjalista ds. ppoż.
Sekretariat
a/a

RADCA PRAWNY
RADCA PRAWNY
ul. Wilejska 10
10-000 Kielce
tel. 041 34 12 34
www.mizolek.pl

18.05. 2020

I. Przepisy wstępne – ogólne

§ 1

W niniejszym regulaminie ustala się warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.

§ 2

1. Stawki wynagrodzeń zasadniczych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania określone są w § 19 regulaminu.
2. Stanowiska pracy, odpowiadające im grupy zaszeregowania oraz szczeble dodatków funkcyjnych określone są w § 19 regulaminu.

§ 2a

1. Pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe i odprawy emerytalne.
2. Do podstawy naliczenia nagrody jubileuszowej i odpraw emerytalnych wlicza się również składniki wynagrodzenia nie mające charakteru stałego.
3. Do średniej urlopowej tj. wynagrodzenia urlopowego wlicza się również składniki wynagrodzenia mające charakter jednorazowy. Do obliczenia powyższego wynagrodzenia przyjmuje się miesięczną normę czasu pracy oraz zapłaconą liczbę godzin nadliczbowych.

§ 3

Podstawę przeszerogowania pracownika oraz przyznania odpowiedniego szczebla dodatku funkcyjnego stanowi ocena osiągniętych przez niego wyników w pracy ze szczególnym uwzględnieniem:

1. Jakości i terminowości wykonanej pracy.
2. Poziomu kwalifikacji teoretycznych i zasobu wiedzy praktycznej oraz umiejętności ich wykorzystania w pracy.

§ 4

Zaszeregowania i awansowania pracowników dokonuje Dyrektor Teatru, a w odniesieniu do jego osoby organizator.

§ 5

1. Pracownicy artystyczni – aktorzy posiadający „0” normy występów, otrzymują dodatkowe wynagrodzenie za każdy występ w wysokości określonej do poszczególnego tytułu spektaklu.
2. Postanowienie określone w ust. 1 ma zastosowanie również do pracowników artystycznych – inspicjentów i suflerów.
3. Pracownicy artystyczni mają prawo do dodatkowego wynagrodzenia za zastępstwo zwyczajne i zastępstwo nagłe w wysokości określonej każdorazowo przez Dyrektora Teatru lub zastępcę ds. Artystycznych.
4. Aktorzy za wynagrodzenie zasadnicze zobowiązani są do: przygotowania roli, do udziału w próbach do przedstawień, do udziału w przedstawieniach oraz do poddania się miarom kostiumów, próbach charakteryzacji, sesjach zdjęciowych i nagraniach fragmentów spektakli w celach dokumentacyjnych i promocyjno – reklamowych.
5. Inspicjenci za wynagrodzenie zasadnicze zobowiązani są również do udziału w próbach do przedstawień.
6. W przypadku odwołania przedstawienia aktorowi i inspicjentowi nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za występ.

90

§ 6

1. Wysokość wynagrodzenia w okolicznościach wymienionych w § 5 ustala Dyrektor Teatru lub zastępca ds. Artystycznych biorąc pod uwagę rodzaj i warunki występu, poziom artystyczny, dorobek i popularność wykonawcy, a w stosunku do pracowników wymienionych w ust. 2 § 5 również warunki pracy, wiek i doświadczenie zawodowe.
2. Wysokość wynagrodzenia jest również uzależniona od posiadanych przez Teatr środków finansowych.

§ 7

Za opracowania artystyczne (reżyserię, scenografię, choreografię, muzykę i inne zadania związane z opracowaniem artystycznym) oraz za wznowienia opracowań artystycznych Dyrektor Teatru ustala wysokość wynagrodzenia wg zasad określonych w § 6.

§ 8

Wynagrodzenia określone w § 7 są realizowane w formie honorariów.

§ 9

Pracownicy Teatru otrzymują następujące dodatki związane z warunkami pracy:

1. Pracownikom technicznym przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za statystowanie w obsługiwanym przedstawieniu. Wysokość stawki za statystowanie ustala Dyrektor Teatru. Przez statystowanie rozumie się każde wejście na scenę podczas trwania spektaklu, a podczas przerw - przy odsłoniętej kurtynie i obecności widzów na widowni.
2. Pracownikom, poza zespołem artystycznym, pełniącym dyżur przy spektaklach repertuarowych w soboty i niedziele może być przyznane dodatkowe wynagrodzenie w wysokości do 10% stawki miesięcznego zasadniczego wynagrodzenia za obsługę jednego przedstawienia.
3. W przypadku wystąpienia innych dodatków niż wymienione w ust. 1-2, przyznanie takiego dodatku może nastąpić na podstawie decyzji Dyrektora Teatru.

§ 10

II. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę wykonywaną poza siedzibą Teatru.

1. Wynagrodzenie w repertuarowych przedsięwzięciach artystycznych odbywających się poza siedzibą Teatru /występy gościnne/ może być ustalone przez Dyrektora Teatru dla aktorów i inspicjentów oddzielnie dla każdego występu i odrębnie od wysokości ustalonej stawki normowej określonej w siedzibie Teatru. Może również pozostawać w systemie stawek normowych obowiązujących w danym przedsięwzięciu artystycznym w siedzibie Teatru.
2. Wynagrodzenie dodatkowe jest również przyznawane aktorom i inspicjentom za każdorazowy udział w dodatkowych, poza repertuarowych projektach artystycznych samodzielnych lub powstałych w koprodukcji z zewnętrznymi producentami lub zleconych przez innych organizatorów prezentowanych poza siedzibą Teatru.
3. Dyrektor Teatru w uzasadnionych przypadkach może przyznać pracownikom technicznym dodatek za obsługę spektaklu wystawionego poza siedzibą Teatru. Dodatek jest uzależniony od stopnia trudności przeniesienia spektaklu do innych warunków scenicznych, ilości spektakli, pory pracy oraz posiadanych środków.
4. Pracownikom działu technicznego przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za statystowanie w obsługiwanym przedstawieniu. Dodatkowe wynagrodzenie jest ustalane przez Dyrektora Teatru i jest wynagrodzeniem osobowym. Przez statystowanie rozumie się każde wejście na scenę

podczas trwania przedstawienia, a podczas przerw – przy odsłoniętej kurtynie i obecności widzów na widowni.

5. Aktorom i pozostałym pracownikom biorącym udział w wyjeździe przysługuje dodatkowe wynagrodzenie także za jednorazowy udział w przedstawieniu lub imprezie artystycznej, której Teatr jest tylko współorganizatorem lub jeżeli odbywa się ona pod patronatem Teatru, o ile wynagrodzenie to nie jest przedmiotem odrębnej umowy realizowanej w dni wolne od pracy. Stawki za występ ustala Dyrektor Teatru.
6. W przypadku udziału pracownika w repertuarowym przedsięwzięciu artystycznym lub w przedsięwzięciu, o którym mowa w pkt 5 poza siedzibą Teatru w dni wolne od pracy przysługuje dodatkowe wynagrodzenie wypłacane na podstawie umów cywilnoprawnych. W ww. przypadku diety nie przysługują.
7. Wynagrodzenia osobowe, o których wyżej mowa mogą być wypłacane przed wyjazdem w formie zaliczki za pracę wykonywaną poza siedzibą Teatru. Jeżeli praca nie zostanie wykonana zaliczka podlega potrąceniu z najbliższego wynagrodzenia.
8. Wynagrodzenia, o których mowa w pkt 6 mogą być wypłacone na dzień przed wyjazdem zespołu.

§ 11

III. Dodatkowe wynagrodzenia za imprezy obce w siedzibie Teatru

1. Pracownikom, poza zespołem artystycznym, biorącym udział w tzw. „imprezie obcej” odbywanej w siedzibie Teatru (zrealizowanej dodatkowo poza wyznaczoną normę tj. poza spektaklami będącymi w repertuarze Teatru) może być przyznany dodatek za obsługę tej imprezy do wysokości 10% stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego za obsługę jednego przedstawienia.
2. Dyrektor Teatru w uzasadnionych przypadkach może przyznać pracownikom, poza zespołem artystycznym, dodatek za obsługę imprezy obcej. Dodatek jest uzależniony od ilości dni tej imprezy, od stopnia trudności przygotowania imprezy, pory pracy oraz posiadanych środków.
3. Dopuszcza się możliwość obsługi imprezy obcej:
 - a) za wynagrodzeniem uzyskanym od zlecniodawcy,
 - b) za wynagrodzeniem uzyskanym od Teatru na podstawie umowy cywilnoprawnej.Warunkiem wypłaty wynagrodzeń określonych w pkt a i b jest wykonywanie pracy w dniach wolnych od pracy w Teatrze.
4. Stawki normowe mogą być przyznane aktorom i inspicjentom za każdorazowy udział w dodatkowych, poza repertuarowych projektach artystycznych zleconych przez obcych organizatorów, a prezentowanych w siedzibie Teatru.

§ 12

IV. Zasady ustalania dodatkowego wynagrodzenia specjalisty ds. sponsoringu lub innych pracowników z tytułu pozyskiwania środków.

Wysokość dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pozyskanych środków od sponsorów przyznaje Dyrektor Teatru.

Przyznawanie dodatkowego wynagrodzenia następuje po spełnieniu następujących kryteriów:

- a) potwierdzony przez Dział księgowości wpływ środków w określonej wysokości od sponsora na konto Teatru,
- b) indywidualne ustalenie przez Dyrektora Teatru osobie pozyskującej środki od sponsora dodatkowego wynagrodzenia w wysokości określonej procentowo. W przypadku świadczenia rzeczowego będzie to wartość netto tego świadczenia potwierdzonego fakturą lub innym dokumentem potwierdzającym przekazanie tego rzeczowego świadczenia,
- c) naliczenie i przygotowanie do wypłaty określonych dokumentów przez specjalistę ds. sponsoringu lub innych pracowników, a następnie ich zatwierdzenie przez Dyrektora Teatru.

§ 13

V. Zasady przyznawania premii za przygotowanie i sporządzenie sprawozdania finansowego.

1. Za przygotowanie i sporządzenie sprawozdania finansowego za dany rok pracownikom, którzy brali udział w przygotowaniu materiałów do tego sprawozdania i jego opracowaniu przysługuje premia bilansowa.
2. Wypłata premii następuje po sporządzeniu i przekazaniu sprawozdania finansowego do zatwierdzenia przez organizatora.
3. Wysokość premii bilansowej jest ustalana każdorazowo na dany rok przez Dyrektora Teatru.

§ 14

VI. Zasady stosowania 50% norm kosztów uzyskania:

1. Uprawnienia aktorów do stosowania 50% kosztów uzyskania stosuje się w przypadku wykonania próby aktorskiej i zrealizowania występu aktorskiego.
2. W przypadku gdy w danym miesiącu aktor nie wykona artystycznego wykonania (przedstawienie lub próba) tzn. nie jest obsadzony w żadnej sztuce, do całości wynagrodzenia zasadniczego będą stosowane koszty uzyskania przychodu według art. 22 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.
3. Koordynator pracy artystycznej przekazuje w każdym miesiącu do Działu płac wykaz aktorów, którzy nie są obsadzeni w żadnej sztuce będącej w repertuarze Teatru (tzn. nie biorących udziału w próbach ani w przedstawieniach). Powyższe dane są przekazywane w terminie do dwóch dni po zakończeniu każdego miesiąca za miesiąc poprzedni.
4. 50% normą kosztów uzyskania są objęte również wynagrodzenia za nagłe zastępstwa.
5. Stawki 50% kosztów uzyskania nie stosuje się do składników wynagrodzenia takich jak: dodatek za wysługę lat oraz do:
 - zasiłku chorobowego,
 - wynagrodzenia za czas choroby,
 - nagrody jubileuszowej,
 - wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy,
 - ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
 - nagrody z funduszu nagród,
 - odprawy emerytalnej,
 - wynagrodzenia za czas wolny wykorzystywany z tytułu pracy w dni wolne od pracy (soboty).

§ 15

VII. Ustalenie podstawy zasiłku macierzyńskiego:

W przypadku uzyskania uprawnień do zasiłku macierzyńskiego podstawę do jego wyliczenia stanowią składniki wynagrodzenia pracownika w tym również dodatek za wieloletnią pracę.

§ 16

VIII. Przepisy końcowe:

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się fundusz premiowy oraz fundusz nagród.
2. Tekst regulaminu jest dostępny do wglądu w Dziale Kadr. W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy wymienione na wstępie regulaminu.

2a

IX. Regulamin premiowania pracowników Teatru.

1. Zasadami niniejszego regulaminu objęci są niżej wymienieni pracownicy:
 - zespół techniczny,
 - zespół administracji,
 - zespół obsługi,
 - konsultanci programowi
 - oraz ci pracownicy artystyczni, którzy nie są objęci systemem normowym.
2. Premie służą mobilizacji pracowników do poprawy stylu pracy, zwiększenia wydajności, polepszenia organizacji i dyscypliny pracy.
3. Premie mają charakter uznaniowy. Wysokość indywidualnej premii powinna być proporcjonalna do wkładu pracy danego pracownika.
Wnioski składają kierownicy działów do dyrekcji Teatru.
4. Premie mogą być wypłacane w okresach miesięcznych lub kwartalnych, w ramach posiadanych środków finansowych.
5. W razie braku środków premii się nie wypłaca.
6. Wysokość współczynnika premiowego za dany miesiąc określa Dyrektor Teatru.
7. Indywidualną premię oblicza się mnożąc współczynnik premiowy przez miesięczną zasadniczą płacę pracownika.
8. Pracownikom, którzy dopuścili się wykroczeń dyscyplinarnych w danym miesiącu, premię potrąca się w wysokości uzależnionej od decyzji Dyrektora Teatru.
9. a) za czas choroby, urlopu bezpłatnego, nie wypłaca się premii proporcjonalnie do czasu zwolnienia lub nieobecności, licząc wg zasad obowiązujących przy naliczaniu zasiłku chorobowego,
b) postanowienie pkt 9a nie dotyczy: zwolnień lekarskich po wypadkach przy pracy /za wyjątkiem wypadków z winy pracownika/ oraz nieobecności z powodu powołania na ćwiczenia wojskowe, szkolenia zawodowego, bhp, p. ppoż., oc., oddelegowania do pracy społecznej, urlopów wypoczynkowych i dni wolnych odbieranych za przepracowane soboty, niedziele i święta.
10. Dni nieobecności z powodu choroby, urlopów bezpłatnych sumuje się w ramach miesiąca.
11. W indywidualnych, wyjątkowych i szczególnie uzasadnionych przypadkach Dyrektor Teatru może przyznać pracownikowi premię w pełnej wysokości – pomimo długotrwałej choroby.
12. Pracownicy, którzy pracują mało wydajnie i nie wykazują zaangażowania w pracy mogą na wniosek bezpośredniego przełożonego być pozbawieni częściowo lub całkowicie premii.
13. a) pracownicy nowo przyjęci otrzymują premię jeśli przepracowali pełny miesiąc,
b) postanowienie pkt 13a nie dotyczy pracowników zatrudnionych na mocy porozumienia między zakładami pracy. W tym przypadku wysokość premii jest proporcjonalna do okresu przepracowanego.
14. Pracownicy, którzy zostali zwolnieni z pracy w trybie dyscyplinarnym lub porzucili pracę, tracą prawo do premii za miesiąc, w którym nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę.
W innych przypadkach pracownicy, z którymi została rozwiązana umowa o pracę otrzymują premię proporcjonalnie do czasu zatrudnienia.
Pracownicy, którzy wyróżniają się w pracy, wykazują się wysoką wydajnością, zaangażowaniem i inicjatywą mogą mieć podwyższoną premię.
15. Premie powinny być wypłacane nie później niż do końca miesiąca następującego po zakończeniu okresu obliczeniowego.
16. Pracownikowi przysługuje prawo odwołania się do Dyrektora Teatru od decyzji dotyczącej wysokości przyznanej mu premii. Odwołanie powinno zawierać uzasadnienie i musi być złożone w terminie 3 dni od daty wypłaty. Odwołanie powinno być rozpatrzone w ciągu 14 dni

§ 18

X. Regulamin nagród dla pracowników Teatru.

1. Teatr im. S. Jaracza tworzy fundusz nagród indywidualnych dla pracowników Teatru do wysokości maksymalnie 10% osobowego funduszu płac. Fundusz ma charakter uznaniowy.
2. Środki funduszu nagród przeznacza się na nagrody indywidualne pracownikom Teatru za wybitne osiągnięcia zawodowe przynoszące pozytywne – artystyczne, techniczne, gospodarcze, ekonomiczne i inne, zarówno w zakresie wymiernym (ekonomiczne), jak i niewymiernym (ulepszenie organizacyjne itp.).
3. Nagroda indywidualna ma charakter uznaniowy i jej nieprzyznanie nie może stanowić podstawy roszczeń pracowników.
4. Kierownicy pionów organizacyjnych mogą przedłożyć Dyrektorowi Teatru wnioski określające wysokość nagrody indywidualnej dla poszczególnych pracowników.
5. Nagrody indywidualne przyznaje Dyrektor Teatru.
6. Nagrody indywidualne dla kierowników pionów /zastępców dyrektora i głównego księgowego/ - ustala Dyrektor Teatru.

§ 19

XI. Tabele stanowisk i kategorii zaszeregowania oraz tabela stawek wynagrodzenia płacy zasadniczej

1. Tabela stanowisk i kategorii zaszeregowania:
 - a) pracowników ekonomicznych, administracyjnych

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Grupa dodatku funkcyjnego
1	Dyrektor Teatru	XVIII - XX	7 - 10
1	Zastępca dyrektora ds. finansowo-administracyjnych	XV - XIX	6 - 9
2	Główny księgowy	XV - XIX	5 - 9
3	Główny specjalista	XIII - XVI	2 - 7
4	Radca prawny	XIII - XVI	-
5	Kierownik działu	XIII - XV	2 - 6
6	Z-ca gł. księgowego	XIII - XV	2 - 6
7	Z-ca kierownika działu	X - XV	1 - 5
8	Kierownik sekcji Kierownik biura	X - XIII	1 - 4
9	Z-ca kierownika sekcji Z-ca kierownika biura	VIII - XII	1 - 3
10	Specjalista, Inspektor	VIII - XII	-
11	Kierownik magazynu	VIII - XI	1 - 3
12	Starszy księgowy	IX - X	
13	Organizator widowni	VIII - X	
14	Sekretarka	VIII - IX	
15	Magazynier	VII - X	
16	Księgowa Kasjer Kasjer biletowy Intendent	VII - IX	
17	Starszy referent	VII - VIII	

18	Referent, Archiwista	V – VII	
----	----------------------	---------	--

b) pracowników technicznych

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Grupa dodatku funkcyjnego
1	Zastępca dyrektora ds. technicznych	XV – XIX	6 – 9
2	Kierownik działu	XIII – XV	2 – 6
3	Główny specjalista	XIII – XVI	2 – 7
4	Z-ca kierownika działu	X – XV	1 – 5
5	Kierownik pracowni	X – XIV	1 – 6
6	Z-ca kierownika pracowni	IX – XIII	1 – 5
6	Brygadier	X – XI	1 – 3
7	Specjalista	VIII – XII	-
8	Rzemieślnik teatralny, Montażysta, Akustyk, Elektroakustyk, Operator światła	VII – XI	
9	Magazynier	VII – X	
10	Pracznia – prasowaczka Rekwizytor Garderobiana	IV – VII	

c) pracowników artystycznych

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Grupa dodatku funkcyjnego
1	Zastępca dyrektora ds. artystycznych	XV – XIX	6 – 9
2	Aktor	X – XVIII	
3	Kierownik działu literackiego	XIII – XV	2 – 6
4	Konsultant programowy	X – XV	
5	Koordynator pracy artystycznej	X – XV	
6	Inspicjent, Sufler	VIII – XIII	

d) pracowników obsługi

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Grupa dodatku funkcyjnego
1	Kierownik zespołu sprzątaczek, Zastępca kierownika zespołu sprzątaczek	VI – VII	1 – 2
2	Konserwator	VII – XI	
3	Pracownik gospodarczy np. hydraulik, malarz	III – VI	
4	Sprzątacznia	III	
5	Portier – obsługa centrali telefonicznej	II – IV	
6	Kierowca	IX – X	

2. Tabela stanowisk i szczebli dodatków funkcyjnych

Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Szczeble dodatków funkcyjnych
Dyrektor Teatru	XVIII – XX	7 – 10
Zastępca dyrektora	XV – XIX	6 – 9
Główny księgowy	XV – XVIII	5 – 9
Z-ca głównego księgowego	XIII – XV	2 – 6
Kierownik działu	XIII – XV	2 – 6
Główny specjalista	XIII – XVI	2 – 7
Z-ca kierownika działu	X – XV	1 – 5
Kierownik sekcji, Kierownik Biura	X – XIII	1 – 4
Z-ca kierownika sekcji, Z-ca kierownika biura	VIII – XII	1 – 3
Kierownik pracowni	X – XIV	1 – 6
Zastępca Kierownika pracowni	IX – XIII	1 – 5
Brygadier	X – XI	1 – 3
Kierownik magazynu	VIII – XI	1 – 3
Kierownik zespołu sprzątaczek	VI – VII	1 – 2
Zastępca Kierownika zespołu sprzątaczek	VI – VII	1 – 2

3. Tabela stawek wynagrodzeń zasadniczych

Kategoria	Miesięczne stawki płac zasadniczych brutto	
	minimalne	maksymalne
I	2600	3000
II	2600	3500
III	2600	4000
IV	2600	4500
V	2600	5000
VI	2600	5500
VII	2600	6000
VIII	2600	6500
IX	2600	7000
X	2600	7500
XI	2600	8000
XII	2600	8500
XIII	2600	9000
XIV	2600	9500
XV	2600	10000
XVI	2650	11000
XVII	2700	12000
XVIII	2750	13000
XIX	2800	14000
XX	2900	15543

19

4. Tabela dodatków funkcyjnych

Szczeble dodatku funkcyjnego	Stawka płacy zasadniczej
1	do 15%
2	do 15%
3	do 25%
4	do 35%
5	do 40%
6	do 45%
7	do 45%
8	do 50%
9	do 50%
10	do 50%

ZASTĘPCA DYREKTORA
d/s FINANSOWO-ADMINISTRACYJNYCH

Małgorzata Kowalska

RADCA PRAWNY

Włodzisław Miziolek

Aneks nr 1
do Regulaminu wynagradzania
wprowadzonego Zarządzeniem nr 6 Dyrektora Teatru im. Stefana Jaracza w Łodzi
z dnia 18.05.2020 r.

§1.

Na podstawie art. 17 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej z dnia 25 października 1991 r. (Dz. U. z 2020 r. poz. 194) oraz §7 Statutu Teatru im. Stefana Jaracza w Łodzi nadanego uchwałą nr 972/17 Zarządu Województwa Łódzkiego z dnia 21 lipca 2017 r.

w załączniku nr 1 do Zarządzenia nr 6 Dyrektora Teatru im. Stefana Jaracza w Łodzi z dnia 18.05.2020 r. w §19 po punkcie XI. 3. dodaje się pkt XI.3.1 o następującym brzmieniu:

3.1 miesięczne stawki minimalne płac zasadniczych brutto zostają corocznie zwiększone zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę;

§2.

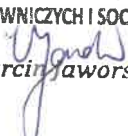
Pozostałe zapisy Regulaminu wynagradzania pozostają bez zmian.

§3.

Aneks wchodzi w życie z dniem01.09.2021 r.


DYREKTOR
Marcin Hycnar

SPECJALISTA
ds. PRACOWNICZYCH I SOCJALNYCH


Marcin Jaworski

RADCA PRAWNY


Justyna Woźniakowska-Misiotek

Aneks nr 2
do Regulaminu wynagradzania
wprowadzonego Zarządzeniem Nr 6
Dyrektora Teatru im. Stefana Jaracza w Łodzi z dnia 18.05.2020 r.

§1

Na podstawie art. 17 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej z dnia 25 października 1991 r. (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 194 z późn. zm.) oraz § 7 Statutu Teatru im. Stefana Jaracza w Łodzi nadanego uchwałą nr 972/17 Zarządu Województwa Łódzkiego z dnia 21 lipca 2017 r.

w załączniku nr 1 do Zarządzenia nr 6 Dyrektora Teatru im. Stefana Jaracza w Łodzi z dnia 18.05.2020 r. w § 2a dodaje się ust. 1a o następującej treści:

„ust. 1 a.

Pracownikom zatrudnionym w Teatrze im. Stefana Jaracza w Łodzi przed 01.01.2012 r. przysługują nagrody jubileuszowe na zasadach rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dn. 31.03.1992 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników niektórych instytucji kultury.”

§2

Pozostałe zapisy Regulaminu wynagradzania pozostają bez zmian.

§3

Aneks wchodzi w życie z dniem 01.06.2022 r.

p.o. DYREKTORA
Małgorzata Kowalska

RADCA PRAWNY

Justyna Wosniakowska-Miziołek