

ZARZĄDZENIE NR 14 /2024

Dyrektora Teatru Narodowego

z dnia 31.10.2024r.

w sprawie zmian w Regulaminie wynagradzania pracowników Teatru Narodowego

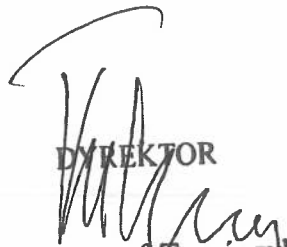
Na podstawie § 8 statutu Teatru Narodowego, stanowiącego załącznik do zarządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 5 grudnia 2012 r. w sprawie zmiany statusu Teatru Narodowego na państwową instytucję artystyczną oraz nadania statutu (Dz. Urz. Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego poz.68) oraz na podstawie i zgodnie z art.77² § 4 ustawy z 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz.U.2023.1465 t.j.), zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadza się tekst jednolity Regulaminu wynagradzania pracowników Teatru Narodowego, o treści jak w załączniku do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w Teatrze.


DYREKTOR
dr Krzysztof Toronczyk

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW TEATRU NARODOWEGO

Warszawa, 2024r.

I. Postanowienia wstępne

§ 1

Na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r.1465 t.j., ze zm.), art. 31 – 31c ustawy z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2024r. 87 t.j. ze zm.) oraz rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U.2015.1798) - po uzgodnieniu z Komisją Zakładową NSZZ „Solidarność” i Komisją Zakładową ZZ Aktorów Polskich w Teatrze Narodowym - wprowadza się j.t Regulaminu wynagradzania pracowników Teatru Narodowego, zwany dalej Regulaminem.

§ 2

Regulamin obejmuje zasady wynagradzania wszystkich pracowników zatrudnionych w Teatrze Narodowym, bez względu na podstawę prawną nawiązania stosunku pracy.

§ 3

Warunki wynagradzania określone regulaminem nie naruszają przepisów kodeksu pracy i innych ustaw określających prawa i obowiązki pracowników oraz aktów wykonawczych, wydanych na ich podstawie.

§ 4

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonania pracy wynagrodzenie przysługuje w przypadkach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy oraz w niniejszym Regulaminie.

§ 5

1. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, określonego w umowie o pracę.

2. Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalonego na dany okres i określonego w odrębnych przepisach.

§ 6

1. Godzinową stawkę wynagrodzenia pracownika ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia (zawierającą wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny oraz dodatek za wieloletnią pracę) przez liczbę godzin pracy, przypadających do przepracowania w danym miesiącu.
2. Dzienną stawkę wynagrodzenia pracownika ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia (zawierającą wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny oraz dodatek za wieloletnią pracę) przez liczbę dni pracy, przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

II. Składniki wynagrodzenia oraz zasady ich przyznawania i wypłacania.

§ 7

W Teatrze występują następujące składniki wynagrodzenia, z zastrzeżeniem § 8 ust. 3 Regulaminu.

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatki do wynagrodzenia:
 - a) dodatek funkcyjny,
 - b) dodatek za wieloletnią pracę,
 - c) dodatek za pracę w porze nocnej.
- 3) dodatkowe wynagrodzenie:
 - a) za wykonanie artystyczne aktora w przedstawieniu, za obsługę inspicjencką przedstawienia, za obsługę suflerską przedstawienia, za obsługę przez realizatora światła pulpitu oświetleniowego podczas przedstawienia, za obsługę przez realizatora dźwięku konsoli nagłośnienia scenicznego podczas przedstawienia, za obsługę przez realizatora video i filmu, odtwarzacza multimedialnego podczas przedstawienia oraz za opracowanie twórcze do przedstawienia,
 - b) za wykonanie artystyczne aktora podczas nagłego zastępstwa.
 - c) za pracę w godzinach nadliczbowych.

- 4) dodatki za wykonywanie pracy w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze:
 - a) dodatek specjalny za wykonywanie dodatkowych zadań, powierzonych przez pracodawcę, uwzględniający stopień trudności tych zadań,
 - b) za upowszechnianie kultury w terenie (dodatek objazdowy),
 - c) za obsługę dwóch lub więcej przedstawień w tym samym dniu,
 - d) za obsługę obcych przedstawień,
 - e) za dodatkowe czynności kierowców (OC-obługa codzienna, dodatek spedycyjny).
- 5) wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, wypłacane ze środków Teatru:
 - a) wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy,
 - b) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby.
- 6) świadczenia związane z pracą:
 - a) nagrody jubileuszowe,
 - b) odprawy emerytalne i rentowe,
 - c) ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
 - d) odprawa pośmiertna,
 - e) świadczenia, o których mowa w § 26 Regulaminu.
- 7) świadczenia odszkodowawcze np. w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia i odwołania z urlopu wypoczynkowego,
- 8) premie,
- 9) nagrody.

§ 8

1. Pracownicy Teatru, z zastrzeżeniem osób, o których mowa w ust. 3 niniejszego paragrafu, otrzymują **wynagrodzenia zasadnicze** według kategorii zaszeregowania, ustalonej dla zajmowanego stanowiska w Zakładowej tabeli zaszeregowania stanowisk pracy, stanowiącej załącznik nr 1 do Regulaminu.
 2. Stawki wynagrodzeń zasadniczych, dla poszczególnych kategorii zaszeregowania, określa Zakładowa tabela wynagrodzeń zasadniczych i dodatków funkcyjnych, stanowiąca załącznik nr 2 do Regulaminu.
- 

3. Dyrektor, zastępcy dyrektora i główna księgowa otrzymują wynagrodzenie, zgodnie z ustawą z dnia 3 marca 2000r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U.2019.2136 t.j. ze zm.) z uwzględnieniem art. 31 a ust. 3 ustawy z 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz.U. 2024.87t.j. ze zm.)

§ 9

1. Dla potrzeb miesięcznego rozliczenia czasu pracy pracowników artystycznych (aktorów, inspicjentów, suflerów) przyjmuje się, że każde przedstawienie liczone jest jako 4 godziny pracy zaś pozostałe zajęcia rozliczane są faktycznie przepracowaną liczbą godzin.
2. Pracownicy artystyczni wymienieni w pkt 1, którym Teatr nie wyznaczył zajęć, a pozostają w gotowości do pracy na każde wezwanie Teatru, zachowują prawo do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z umowy o pracę.
3. Dodatek **100 procentowy** przysługuje pracownikowi artystycznemu, gdy za pracę w poniedziałek nie oddano mu innego dnia wolnego od pracy.
4. Przepracowane godziny nadliczbowe, tj. godziny pracy przekraczające dobowy i tygodniowy wymiar czasu pracy, są ustalane wg zasad określonych w Regulaminie pracy.

§ 10

1. Pracownicy pełniący funkcje kierownicze otrzymują **dodatki funkcyjne**, zgodnie ze szczeblami dodatków, określone w Zakładowej tabeli wynagrodzeń zasadniczych i dodatków funkcyjnych, stanowiącej załącznik nr 2 do Regulaminu.
2. Stawki dodatków funkcyjnych odpowiadające poszczególnym szczeblom dodatków określa Zakładowa tabela wynagrodzeń zasadniczych i dodatków funkcyjnych, stanowiąca załącznik nr 2 do Regulaminu.

§ 11

1. Pracownicy otrzymują **dodatek za wieloletnią pracę** w wysokości 5% stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1% za każdy następny rok pracy, do osiągnięcia 20% po 20 i dalszych latach pracy.

RP

2. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku wlicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia.
3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku, o którym mowa w ust. 1, wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika, prawo do dodatku za wieloletnią pracę ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie wlicza się okresu zatrudnienia podstawowego.
5. Dodatek 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.
- 5a. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za okres pobierania zasiłku macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego i tacierzyńskiego, wypłacanego przez ZUS.
6. Dodatek wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia zasadniczego:
 - począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
7. Dodatek za wieloletnią pracę jest wliczany do wynagrodzenia przysługującego pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonania a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy.

§ 12

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 20% stawki godzinowej jego wynagrodzenia zasadniczego, liczonej zgodnie z § 6 ust. 1 niniejszego Regulaminu, za każdą godzinę pracy w porze nocnej.

Dodatek ten nie może być niższy niż 20% miesięcznej stawki godzinowej, wynikającej z minimalnego wynagrodzenia, ustalonego na dany rok.

§ 13

1. Aktorzy otrzymują dodatkowe wynagrodzenie za wykonanie artystyczne w przedstawieniu, inspicjenci i suflerzy otrzymują dodatkowe wynagrodzenie za obsługę inspicjencką i suflerską w przedstawieniu, realizatorzy światła, realizatorzy dźwięku oraz realizatorzy video i filmu otrzymują dodatkowe wynagrodzenie za osobistą i bezpośrednią obsługę urządzeń wskazanych w § 7 pkt 3 lit. a) Regulaminu, a reżyserzy, scenografowie, choreografowie i kompozytorzy otrzymują dodatkowe wynagrodzenie za opracowanie twórcze do przedstawienia, tj. za reżyserię, scenografię, choreografię lub skomponowanie muzyki.
2. Wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1 są przyznawane:
 - 1) aktorom - za wykonanie artystyczne aktora w każdym przedstawieniu,
 - 2) inspicjentom, suflerom - za obsługę inspicjencką i suflerską każdego przedstawienia,
 - 3) realizatorom światła, realizatorom dźwięku oraz realizatorom video i filmu - za osobistą i bezpośrednią obsługę urządzeń podczas każdego przedstawienia,
 - 4) reżyserom, scenografom, choreografom i kompozytorom - z uwzględnieniem warunków umowy o pracę.
3. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 i 2 ustala, odrębną decyzją, zastępca dyrektora ds. artystycznych.

§ 14

1. Aktorom, za wykonanie artystyczne w ramach nagłego zastępstwa, przysługuje dodatkowe, jednorazowe wynagrodzenie, w wysokości od 5% do 100% wynagrodzenia zasadniczego, ustalane indywidualnie, przez zastępcę dyrektora ds. artystycznych.
2. Nie może być uznany za nagłe zastępstwo przypadek ponownego objęcia, przez aktora, roli poprzednio już kreowanej, jeżeli nastąpiło to w okresie krótszym niż 6 miesięcy.

§ 15

1. Za pracę w **godzinach nadliczbowych** przysługuje pracownikowi, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek w wysokości:

- **50% wynagrodzenia** – za pracę w godzinach nadliczbowych, przypadających w dni powszednie oraz niedziele i święta będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - **100% wynagrodzenia** – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w godzinach nadliczbowych w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a także w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy, udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub święto będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
2. **Dodatek 100 procentowy** przysługuje pracownikowi zespołu obsługi sceny, gdy za pracę w poniedziałek nie oddano mu innego dnia wolnego od pracy.
 3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, o którym mowa w ust. 1, w przypadku przekroczenia dopuszczalnej tygodniowej liczby godzin pracy w ilości 10 godzin ponad określony w umowie wymiar czasu pracy.
 4. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków, o których mowa w ust. 1 obejmuje wynagrodzenie pracownika, wynikające z jego osobistego zaszeregowania tj.:
 - wynagrodzenie zasadnicze,
 - dodatek funkcyjny.
 5. Liczba godzin nadliczbowych pracownika nie może przekroczyć ilości godzin, ustalonej w Regulaminie pracy, w przyjętym 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym.

§ 16

1. Pracownik może otrzymać **dodatek specjalny** za wykonywanie, okresowo, zwiększonych obowiązków służbowych lub dodatkowo powierzonych zadań o wysokim stopniu złożoności.
 2. **Dodatek specjalny** jest wypłacany za okres wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany.
 3. Wysokość dodatku specjalnego nie może przekroczyć 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
 4. Wysokość dodatku i okres, za który przyznawany jest dodatek, określa dyrektor.
- 

§ 17

1. **Za upowszechnianie kultury w terenie** pracownicy otrzymują **dodatek objazdowy** w wysokości 5% stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, liczony wg przepisów o delegacji służbowej.
2. Dodatek przysługuje za wyjazd z przedstawieniem, względnie dla zorganizowania przedstawienia.
3. Dodatek objazdowy przysługuje niezależnie od uprawnień do diet i zwrotu innych kosztów podróży służbowej.
4. Dodatek objazdowy uwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

§ 18

Pracownicy obsługujący w tym samym dniu dwa lub więcej przedstawień otrzymują dodatek w wysokości 25% stawki dziennej, liczonej zgodnie z § 6 ust. 2 niniejszego Regulaminu.

§ 19

Za obsługę obcych przedstawień, pracownicy otrzymują dodatek w wysokości 20% stawki dziennej.

§ 20

Kierowcy samochodów za wykonywanie dodatkowych czynności, nie wchodzących w zakres obowiązków, otrzymują dodatek w wysokości nie przekraczającej 60% minimalnej stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w pierwszej kategorii zaszeregowania, określonej w Zakładowej tabeli wynagrodzeń zasadniczych i dodatków funkcyjnych, stanowiącej załącznik nr 2 do Regulaminu.

§ 21

1. Pracownikowi przysługują **nagrody jubileuszowe**, wypłacane w okresach co 5 lat, w wysokości:
 - 75% miesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy,
 - 100% „ „ - po 25 „ „ ,
 - 150% „ „ - po 30 „ „ ,

- 200% „ „ - po 35 „ „ ,
- 300% „ „ - po 40 „ „ ,

i po kolejnych, ukończonych 5 latach pracy.

2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.

§ 22

1. Pracownik obowiązany jest udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych nie ma odpowiedniej dokumentacji.
2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
3. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie, po nabyciu przez pracownika, prawa do tej nagrody.

§ 23

Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.

Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody 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.

§ 24

1. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

2. W przypadku uprawnienia do dwóch lub więcej nagród, z powodu udokumentowania prawa do nagrody, pracownikowi wypłaca się jedną nagrodę – najwyższą.
3. W przypadku udokumentowania uprawnienia do nagrody wyższego stopnia w okresie krótszym niż 12 miesięcy od wypłaty nagrody niższego stopnia, w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej wypłaca się kwotę różnicy między nagrodami.
4. Nagrodę jubileuszową oblicza się wg zasad, obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

§ 25

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje **odprawa pieniężna**.
2. Odprawa przysługuje jako jednorazowe świadczenie pieniężne w wysokości:
 - 1-miesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu krócej niż 15 lat
 - 2-miesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu co najmniej 15 lat,
 - 3-miesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu co najmniej 20 lat.
3. Okresy pracy i inne okresy uprawniające do odprawy ustala się wg zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat.
4. Odprawę oblicza się wg zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
5. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 26

1. Z okazji świąt, uroczystości jubileuszowych Teatru lub innych, szczególnych wydarzeń w Teatrze, pracownicy mogą otrzymywać - w miarę posiadanych przez Teatr środków finansowych – bony, talony, kupony lub inne znaki, uprawniające do ich wymiany na towary lub usługi.

2. Prawo do otrzymywania bonów, talonów, kuponów lub innych znaków, o których mowa w ust. 1, mają pracownicy, którzy pozostawali w zatrudnieniu pierwszego dnia roku kalendarzowego, w którym przyznane są takie znaki, a także którzy pozostają w zatrudnieniu na dzień określenia wartości tych znaków. Wartość bonów, talonów, kuponów lub innych znaków, określa dyrektor.

§ 27

Odprawa pośmiertna.

W razie zgonu pracownika, rodzinie zmarłego przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna w wysokości określonej w art. 93 Kodeksu pracy.

III. Zasady przyznawania i wypłacania premii.

§ 28

W ramach środków na wynagrodzenia osobowe ustala się środki na wypłatę nagród i premii, w tym: premii motywacyjnej, zadaniowej i rocznej premii uznaniowej.

§ 29 [skreślony]

§ 30 [skreślony]

§ 31 [skreślony]

§ 32

1. **Premia zadaniowa** może być tworzona i wypłacana tylko pracownikom zespołów pracowni dekoracji i kostiumów w przypadku, gdy ustalony termin premiery lub innych zadań specjalnych wyklucza możliwość wykonania zadania w normatywnym czasie pracy.
2. Zasady przyznawania i rozliczania premii zadaniowej określone są w odrębnym zarządzeniu dyrektora.



§ 33

1. **Premia motywacyjna** tworzona jest tylko dla pracowników działu promocji i organizacji widowni.
2. Zasady przyznawania i rozliczania premii motywacyjnej określone są w odrębnym zarządzeniu dyrektora.

§ 34

W ramach środków na wynagrodzenia może być tworzona **roczna premia uznaniowa**, której wysokość i zasady przyznawania mogą być określone corocznie zarządzeniem dyrektora, w porozumieniu ze związkami zawodowymi.

§ 35

1. W ramach środków planowanego osobowego funduszu płac ustala się wielkość środków na nagrody w wysokości do 5% planowanych wynagrodzeń osobowych.
2. Środki na nagrody przeznacza się na wypłaty dla pracowników wzorowo wypełniających swoje obowiązki, przejawiających inicjatywę w pracy, podnoszących jakość i wydajność pracy.
3. Decyzje o przyznaniu nagród podejmuje dyrektor.

IV. Postanowienia końcowe.

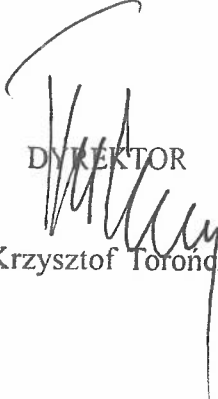
§ 36

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się odpowiednio przepisy rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U.2015.1798), art. 31- 31c ustawy z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2024r. 87 t.j. ze zm.) i przepisy Kodeksu pracy.

§ 37

1. Treść Regulaminu uzgodniona została z KZ NSZZ „Solidarność” i KZ ZZ Aktorów Polskich przy Teatrze Narodowym.

2. Zmiany do Regulaminu wprowadza się w trybie określonym w ust. 1, w formie zarządzeń.
3. Treść Regulaminu udostępnia się do wglądu pracownikom w dziale spraw osobowych, kancelarii głównej i w sekretariacie Dyrektora.


DYREKTOR
dr Krzysztof Toronczyk

**Załącznik Nr 1
do Regulaminu
wynagradzania pracowników
Teatru Narodowego**

Zakładowa tabela zaszeregowania stanowisk pracy

A) Pracownicy artystyczni

L.p.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Szczeble dodatku funkcyjnego
1.	Reżyser, scenograf, kompozytor	XVIII	
2.	Kierownik muzyczny, kierownik literacki	XVII	5 - 7
3.	Aktor	XIV	
4.	Asystent reżysera	XII	
5.	Inspicjent	XI	
6.	Sufler	X	

B) Pracownicy techniczni

L.p.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Szczeble dodatku funkcyjnego
1.	Kierownik techniczny	XVIII	8 - 10
2.	Kierownik działu	XVII	6 - 8
3.	Zastępca kierownika działu *	XVI	4 - 8
4.	Główny specjalista *	XV	4 - 8
5.	Kierownik zespołu pracowni *	XIV	1 - 6
6.	Kierownik pracowni *	XIII	1 - 6
7.	Zastępca kierownika pracowni *	XII	1 - 4
8.	Starszy mistrz zespołu *	XI	1 - 6
9.	Starszy mistrz *	X	1 - 6
10.	Mistrz *	IX	1 - 6
11.	Starszy specjalista rzemiosł teatralnych	VIII	
12.	Specjalista rzemiosł teatralnych	VII	
13.	Realizator dźwięku, realizator światła, realizator video i filmu	VI	
14.	Starszy referent techniczny	V	
15.	Referent	IV	
16.	Starszy rzemieślnik teatralny	III	
17.	Rzemieślnik teatralny - stolarz, modelator, malarz, tapicer, ślusarz, spawacz, tokarz, krawiec, szewc, montażyista dekoracji, rekwizytor, garderobiana, charakteryzator, perukarz, operator, mechanik monter, konserwator	II	
18.	Pomoc sceniczna	I	

* otrzymują dodatek funkcyjny, jeżeli kierują zespołem pracowników

C) Pracownicy ekonomiczni

L.p.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Szczeble dodatku funkcyjnego
1.	Zastępca głównego księgowego	XVIII	8 - 9
2.	Główny specjalista *	XV	4 - 8
3.	Specjalista *	VII	1 - 4
4.	Starszy księgowy	V	
5.	Kasjer	IV	
6.	Księgowy	III	

* otrzymują dodatek funkcyjny, jeżeli kierują zespołem pracowników

D) Pracownicy administracyjni

L.p.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Szczeble dodatku funkcyjnego
1.	Radca prawny	XVIII	
2.	Kierownik działu	XVII	6 - 8
3.	Zastępca kierownika działu	XVI	4 - 8
4.	Główny specjalista *	XV	4 - 8
5.	Inspektor kontroli wewnętrznej	XIII	
6.	Specjalista *, kierownik magazynu	VII	1 - 4
7.	Organizator pracy artystycznej, bibliotekarz	VI	
8.	Starszy referent	V	
9.	Referent	IV	
10.	Sekretarka	III	

* otrzymują dodatek funkcyjny, jeżeli kierują zespołem pracowników

E) Pracownicy obsługi

L.p.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Szczeble dodatku funkcyjnego
1.	Kierowca, magazynier	II	
2.	Pracownik gospodarczy, starsza porządkowa, recepcjonista	I	

**Załącznik Nr 2
do Regulaminu
wynagradzania pracowników
Teatru Narodowego**

ZAKŁADOWA TABELA

**wynagrodzeń zasadniczych i dodatków funkcyjnych
obowiązujących w Teatrze Narodowym**

Kategoria zaszeregowania	Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I	4 300 - 6.500
II	4 310 - 7.500
III	4 320 - 8.000
IV	4 330 - 8.500
V	4 340 - 9.000
VI	4 350 - 9.500
VII	4 360 - 10.000
VIII	4 370 - 10.500
IX	4 380 - 11.000
X	4 390 - 11.500
XI	4 400 - 12.000
XII	4 410 - 12.500
XIII	4 420 - 13.000
XIV	4 430 - 13.500
XV	4 440 - 14.000
XVI	4 450 - 15.000
XVII	4 460 - 16.000
XVIII	4 470 - 16.200

Szczebel dodatku funkcyjnego	Miesięczna stawka dodatku funkcyjnego w złotych
1	70 - 350
2	110 - 550
3	140 - 750
4	170 - 950
5	200 - 1.200
6	270 - 1.500
7	400 - 1.800
8	550 - 2.200
9	700 - 2.600
10	1.100 - 3.000

ZARZĄDZENIE NR 18/2024

Dyrektora Teatru Narodowego

z dnia 24. 11. 2024r.

w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Teatru Narodowego

Na podstawie § 8 statutu Teatru Narodowego, stanowiącego załącznik do zarządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 5 grudnia 2012 r. w sprawie zmiany statusu Teatru Narodowego na państwową instytucję artystyczną oraz nadania statutu (Dz. Urz. Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego poz.68) oraz na podstawie i zgodnie z art.77² § 4 ustawy z 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2023.1465), zarządzam, co następuje:

§ 1

W Regulaminie wynagradzania pracowników Teatru Narodowego wprowadza się następujące zmiany :

- 1) w § 7 skreśla się pkt 4 ppkt e.
- 2) § 33 ust.1 otrzymuje brzmienie :

„Premia motywacyjna tworzona jest tylko dla pracowników działu promocji i organizacji widowni oraz dla działu komunikacji i marketingu.”

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w Teatrze.


DIREKTOR
dr Krzysztof Toronczyk

ZARZĄDZENIE NR 19/2024

Dyrektora Teatru Narodowego

z dnia 27.11.2024r.

w sprawie zmiany w Regulaminie wynagradzania pracowników Teatru Narodowego

Na podstawie art.2 ust.5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r. poz. 2207 oraz z 2023r. poz. 1667) i rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 12 września 2024r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2025r.(Dz.U. z 2024r. poz. 1362) oraz rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. z 2015 r. poz. 1798) oraz na podstawie § 8 statutu Teatru Narodowego, stanowiącego załącznik do zarządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 5 grudnia 2012 r. w sprawie zmiany statusu Teatru Narodowego na państwową instytucję artystyczną oraz nadania statutu (Dz. Urz. Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego poz.68) oraz na podstawie i zgodnie z art.77² § 4 ustawy z 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz.U.2022.1510 t.j.), zarządzam, co następuje:

§ 1

Obowiązująca w Teatrze Narodowym zakładowa tabela wynagrodzeń zasadniczych i dodatków funkcyjnych, stanowiąca załącznik Nr 2 do Regulaminu wynagradzania pracowników Teatru Narodowego, otrzymuje nowe brzmienie, o treści jak w załączniku do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2025r.

DYREKTOR

dr Krzysztof Torończyk

Załącznik Nr 2
do Regulaminu
wynagradzania pracowników
Teatru Narodowego

ZAKŁADOWA TABELA

wynagrodzeń zasadniczych i dodatków funkcyjnych

obowiązujących w Teatrze Narodowym

od dnia 1 stycznia 2025r.

Kategoria zaszeregowania	Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I	4 666 - 6.500
II	4 676 - 7.500
III	4 686 - 8.000
IV	4 696 - 8.500
V	4 706 - 9.000
VI	4 716 - 9.500
VII	4 726 - 10.000
VIII	4 736 - 10.500
IX	4 746 - 11.000
X	4 756 - 11.500
XI	4 766 - 12.000
XII	4 776 - 12.500
XIII	4 786 - 13.000
XIV	4 796 - 13.500
XV	4 806 - 14.000
XVI	4 816 - 15.000
XVII	4 826 - 16.000
XVIII	4 836 - 16.200

Szczebel dodatku funkcyjnego	Miesięczna stawka dodatku funkcyjnego w złotych
1	70 - 350
2	110 - 550
3	140 - 750
4	170 - 950
5	200 - 1.200
6	270 - 1.500
7	400 - 1.800
8	550 - 2.200
9	700 - 2.600
10	1.100 - 3.000

