

Zarządzenie nr 2
Dyrektora Naczelnego
Teatru im. Cypriana Kamila Norwida w Jeleniej Górze
z dnia 31 stycznia 2025r.

w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania w Teatrze im. Cypriana Kamila Norwida w Jeleniej Górze

Działając na podstawie § 8 Regulaminu Organizacyjnego Teatru im. Cypriana Kamila Norwida w Jeleniej Górze oraz art. 77² § 6 kodeksu pracy ustalają się co następuje:

§ 1

W Regulaminie wynagradzania Teatru im. Cypriana Kamila Norwida w Jeleniej Górze wprowadzonego zarządzeniem Dyrektora Naczelnego nr 25 z dnia 20.12.2016r. wprowadza się następujące zmiany:

1. Ustala się następujące brzmienie § 10 pkt. 1 : Pracownicy artystyczni otrzymują dodatkowe wynagrodzenia za udział w określonej roli w przedstawieniu, które wynosi : a) od 180,- do 400,-
2. Ustala się następujące brzmienie § 10 pkt. 4: Inspicjenci suflerzy otrzymują dodatkowe wynagrodzenie za udział w każdym przedstawieniu które wynosi : a) od 120,- do 190,-
3. Ustala się następujące brzmienie § 10 pkt. 5: Pracownicy działu techniczno-gospodarczego w tym:
 - montażyści
 - realizatorzy światła
 - realizatorzy dźwięku
 - garderobiane
 - rzemieślnik teatralny fryzjerka-perukarka
 - rekwizytor

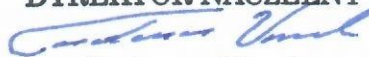
otrzymują dodatkowe wynagrodzenie za udział w każdym przedstawieniu które wynosi :

- a) od 60,- do 130,-
6. Ustala się następujące brzmienie § 10 pkt. 6 : W przypadku wystawiania spektaklu w siedzibie Teatru lub poza tą siedzibą, w ramach festiwalu teatralnego lub innych poza repertuarowych wydarzeniach organizowanych przez Teatr lub inny podmiot - stawkę dodatkowego wynagrodzenia określonego w § 10 pkt. 1, 4 i 5 za udział w określonej roli ustala Dyrektor Naczelny teatru indywidualnie dla każdego aktora oraz inspicjentów-suflerów i pracowników działu techniczno-gospodarczego

wymienionych w § 10 pkt.1, 4 i 5. Wynagrodzenie to może być wielokrotnością wynagrodzenia ustalonego w § 10 pkt. 1, 4 i 5.

4. Pozostałe postanowienie Regulaminu wynagradzania Teatru im. Cypriana Kamila Norwida w Jeleniej – pozostają bez zmian.
5. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od ogłoszenia go na stronie internetowej BIP Teatru im. Cypriana Kamila Norwida w Jeleniej Górze z mocą obowiązującą od dnia 01.02.2025r.
6. Tekst jednolity Regulaminu stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

DYREKTOR NACZELNY



Tadeusz Wnuk

Tadeusz Wnuk

Tekst jednolity z dnia 31.01.2025r.

Załącznik nr 1 do zarządzenia
Nr 2 z dnia 31 stycznia 2025r.
Dyrektora Naczelnego Teatru
im. Cypriana Kamila Norwida
w Jeleniej Górze

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
TEATRU IM. CYPRIANA KAMILA NORWIDA W JELENIEJ GÓRZE**

Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy
2. Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej .
3. Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych .
4. Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury.
5. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagradzania w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczenia odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy.
6. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.
7. Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę .

**ROZDZIAŁ I
POSTANOWIENIA OGÓLNE**

§ 1

1. Regulamin Wynagradzania (zwany dalej Regulaminem) określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.
2. Postanowienia Regulaminu dotyczą wszystkich pracowników zatrudnionych w Teatrze im. Cypriana Kamila Norwida w Jeleniej Górze bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko, z wyjątkiem osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.
3. Wynikające z niniejszego Regulaminu zasady wynagradzania zostały ustalone na podstawie art. 31 ustawy z dnia 25.10.1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej .
4. Zasady wynagradzania Dyrektora Naczelnego Teatru określa Organizator.

§ 2

1. Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy zostaje zapoznany z Regulaminem, a pisemne oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do akt osobowych pracownika.
2. Wynagrodzenie należne pracownikowi nie może być niższe niż minimalne uregulowane w odrębnych przepisach.

§ 3

Ileć w regulaminie jest mowa o :

1. pracowniku – rozumie się przez to wszystkie osoby zatrudnione w zakładzie pracy na podstawie jednej z form, o których mowa w art. 2 Kodeksu pracy,
2. pracodawcy lub zakładzie pracy lub Teatrze im. Cypriana Kamila Norwida w Jeleniej Górze (zwanym dalej Teatrem) – należy przez to rozumieć Teatr, reprezentowany oraz zarządzany przez Dyrektora Naczelnego,
3. przełożonym – oznacza to osobę sprawującą funkcję kierowniczą bezpośrednio w stosunku do pracownika,
4. organizatorze – oznacza to podmiot tworzący instytucję kultury jaką jest Teatr im. Cypriana Kamila Norwida w Jeleniej Górze,
5. minimalnym wynagrodzeniu – rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie za pracę, przysługujące pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, ustalone na podstawie odrębnych przepisów,
6. wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę miesięcznego wynagrodzenia brutto pracownika określoną w umowie o pracę zawartej z pracodawcą,
7. Dyrektorze Naczelnym Teatru – rozumie się przez to osobę zarządzającą Teatrem.

§ 4

1. W Teatrze obowiązuje system wynagradzania oparty o miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk określone w umowie o pracę.
2. Minimalne wynagrodzenie zasadnicze pracowników zatrudnionych w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy na poszczególnych stanowiskach pracy jest określone w kwocie ustalonej w Rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie.
4. Indywidualne wynagrodzenie pracownika objęte jest tajemnicą służbową. Pracownicy upoważnieni do wglądu w akta osobowe pozostałych pracowników zobowiązani są do zachowania tajemnicy służbowej.

§ 5

1. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną na rzecz pracodawcy.
2. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przewidują to odpowiednie przepisy prawa.
3. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia, ani przenieść tego prawa na inną osobę.
4. Pracownicy Teatru mają prawo do dodatku za wieloletnią pracę na zasadach określonych w Regulaminie oraz w ustawie.
5. Pracownik Teatru może otrzymać dodatek specjalny.
6. Pracownicy Teatru pełniący funkcje kierownicze otrzymują dodatek funkcyjny.

§ 6

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu w dniu 26 każdego miesiąca, za który dokonywana jest wypłata. Natomiast w dniu 5 następnego miesiąca wypłacane są dodatkowe wynagrodzenia, w tym za udział w określonej roli w przedstawieniu, dodatek objazdowy, III zajęcia, ekwiwalent pieniężny z tytułu używania w pracy własnego instrumentu, akcesoriów do instrumentu, ubioru scenicznego, rekwizytu lub narzędzi oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych.
2. Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia przypada na dzień wolny od pracy, to pracodawca wypłaca je w poprzedzającym dniu roboczym.
3. Pracodawca na żądanie pracownika zobowiązany jest udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których obliczane jest wynagrodzenie.
4. Za pisemną zgodą pracownika wynagrodzenie za pracę przekazywane jest na jego rachunek oszczędnościowo-rozliczeniowy we właściwym banku.

ROZDZIAŁ II OGÓLNE ZASADY WYNAGRAZANIA PRACOWNIKÓW

§ 7

Zasady wynagradzania określone Regulaminem nie naruszają przepisów Kodeksu pracy oraz aktów wykonawczych wydanych na podstawie kodeksu pracy.

§ 8

1. Podstawowym składnikiem wynagrodzenia pracownika jest wynagrodzenie zasadnicze.
2. Dodatkowymi składnikami wynagrodzenia są poniższe dodatki oraz świadczenia związane z pracą
 - a) dodatkowe wynagrodzenia pracowników działu artystycznego
 - b) dodatkowe wynagrodzenie pracowników działu techniczno - gospodarczego
 - c) dodatek za wieloletnią pracę
 - d) dodatek funkcyjny
 - e) dodatek objazdowy
 - f) III zajęcia

- g) ekwiwalent pieniężny
- h) dodatek za pracę w porze nocnej
- i) dodatek specjalny
- j) nagrody i wyróżnienia
- k) nagroda jubileuszowa
- l) odprawa emerytalno-rentowa
- ł) odprawa pośmiertna

ROZDZIAŁ III WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 9

Wynagrodzenie pracownika składa się z wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla danego stanowiska określonego stawka miesięczna wynikająca z umowy o pracę.

ROZDZIAŁ IV DODATKOWE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW DZIAŁU ARTYSTYCZNEGO I PRACOWNIKÓW DZIAŁU TECHNICZO - GOSPODARCZEGO

§ 10

1. Pracownicy artystyczni otrzymują dodatkowe wynagrodzenia za udział w określonej roli w przedstawieniu, które wynosi :
 - a) od 180 ,- do 400,-
2. Stawkę dodatkowego wynagrodzenia za udział w określonej roli ustala Dyrektor Naczelny Teatru po przedstawieniu premierowym w ciągu 7 dni, biorąc pod uwagę wkład pracy, zaangażowanie przy przygotowaniu roli, jej wielkość /rola główna, pierwszoplanowa, drugoplanowa, monodram/
3. Wysokość kwoty dodatkowego wynagrodzenia za każde przedstawienie może zostać zwiększone przez Dyrektora Naczelnego Teatru w czasie eksploatacji sztuki w zależności od dokonanych przez teatr ocen wartości i poziomu artystycznego, bądź efektów ekonomicznych. Zmiana stawki może być dokonana w granicach kwot określonych w pkt 1 a)
4. Inspicjenci suflerzy otrzymują dodatkowe wynagrodzenie za udział w każdym przedstawieniu które wynosi :
 - a) od 120,- do 190,-
5. Pracownicy działu techniczno-gospodarczego w tym :
 - montażyści
 - realizatorzy światła
 - realizatorzy dźwięku
 - garderobiane
 - rzemieślnik teatralny fryzjerka-perukarka
 - rekwizytorotrzymują dodatkowe wynagrodzenie za udział w każdym przedstawieniu które wynosi :

- a) od 60,- do 130,-
6. W przypadku wystawiania spektaklu w siedzibie Teatru lub poza tą siedzibą, w ramach festiwalu teatralnego lub innych poza repertuarowych wydarzeniach organizowanych przez Teatr lub inny podmiot - stawkę dodatkowego wynagrodzenia określonego w § 10 pkt. 1, 4 i 5 za udział w określonej roli ustala Dyrektor Naczelny teatru indywidualnie dla każdego aktora oraz inspicjentów-suflerów i pracowników działu techniczno-gospodarczego wymienionych w § 10 pkt.1, 4 i 5. Wynagrodzenie to może być wielokrotnością stawek wynagrodzenia określonego w § 10 pkt. 1, 4 i 5.
 7. W przypadku zastępstwa wynikającego z nieobecności aktora (choroba lub inne przyczyny) biorącego udział w przedstawieniu zgodnie z § 64 Regulaminu Pracy Teatru im. Cypriana Kamila Norwida w Jeleniej Górze, aktor wykonujący zadanie sceniczne ma prawo do dodatkowego wynagrodzenia w wysokości należnej aktorowi zastępowanemu z tym, że za pierwszy spektakl otrzymuje wynagrodzenie w podwójnej wysokości.
 8. W przypadku określonym w § 65 Regulaminu Pracy Teatru, aktorowi wykonującemu zastępstwo nagle przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za przygotowanie roli, którego wysokość ustala Dyrektor Naczelny Teatru.
 9. Pracownicy artystyczni używający w pracy za zgodą pracodawcy własnego instrumentu, akcesoriów do instrumentu, ubioru scenicznego, rekwizytu lub narzędzi otrzymują ekwiwalent za ich używanie w ramach posiadanych przez Teatr środków finansowych. Warunkiem wypłaty takiego ekwiwalentu jest zawarcie przez pracodawcę z pracownikiem umowy na ich używanie.

ROZDZIAŁ V

ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 11

Dodatek za wieloletnią pracę:

1. Pracownikom przysługuje 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% wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej latach pracy.
2. Do okresów 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 przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności 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.
4. Dodatek za wieloletnią pracę wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie nastąpiło w ciągu miesiąca;
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej jego stawki nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 12

Dodatek funkcyjny

1. Pracownikom pełniącym funkcje kierownicze lub zatrudnionym na samodzielnych stanowiskach pracy przysługuje dodatek funkcyjny w kwocie nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
2. W umowie o pracę bądź innym akcie ustalającym indywidualne warunki wynagradzania pracownika wysokość dodatku funkcyjnego określa się w procencie od wynagrodzenia zasadniczego.
3. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się :
 - a) zakres wykonywania zadań;
 - b) zakres odpowiedzialności na danym stanowisku;
 - c) zakres uprawnień do podejmowania decyzji;
 - d) poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań;
 - e) liczbę podległych pracowników
4. Kwota dodatku funkcyjnego jest wypłacana w terminie wypłaty wynagrodzenia.

§ 13

Dodatek objazdowy

1. Pracownicy Teatru im. Cypriana Kamila Norwida w Jeleniej Górze wydelegowani przez Dyrektora Naczelnego Teatru do realizacji przedstawienia poza siedzibą Teatru, otrzymują dodatek za upowszechnienie kultury w terenie zwany dodatkiem objazdowym , w wysokości od 2-4% stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, za każdy dzień wyjazdu poza siedzibę .
2. Wysokość dodatku ustala się :
 - a) do 100 km 2%
 - b) powyżej 100 km 4%
3. Dodatek objazdowy nie obowiązuje w obrębie granic miasta Jeleniej Góry.
4. Dodatek objazdowy jest podstawą do naliczenia średniej urlopowej.

§ 14

III Zajęcia

Pracownicy artystyczni za udział w tym samym dniu w dodatkowym zajęciu odbywającym się poza czasem ustalonym dla dwóch zajęć obowiązkowych dziennie otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie tzw. III zajęcie.

§ 15

Ekwiwalent pieniężny

1. Pracownicy artystyczni otrzymują ekwiwalent pieniężny z tytułu używania pracy własnego instrumentu, akcesoriów do instrumentu , ubioru scenicznego , rekwizytu lub narzędzi. Jego wysokość ustala Dyrektor Naczelny Teatru w ramach środków na wynagrodzenia.
2. Warunkiem otrzymania takiego ekwiwalentu jest zawarcie przez pracodawcę umowy o ich używanie.
3. Umowa o której mowa w ust. 2 powinna zawierać:

- a) oświadczenie pracownika o prawie do własności rzeczy
- b) określenia zasad i sposobu używania przez pracownika
- c) określenie wysokości ekwiwalentu z tytułu używania rzeczy przez pracownika
- d) termin wypłaty ekwiwalentu pieniężnego

§ 16

Dodatek za pracę w porze nocnej

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej tj. 22.00-6.00 przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia uregulowanego w odrębnych przepisach.

§ 17

Dodatek specjalny

1. Dyrektor Naczelny Teatru może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.
2. Przy ustalaniu wysokości dodatku specjalnego uwzględnia się zakres i stopień trudności powierz zadań lub obowiązków oraz specyfikę i poziom uciążliwości warunków, w jakich świadczona jest praca.
3. Dodatek specjalny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w wysokości nieprzekraczającej 40 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
4. Dodatek specjalny wypłacany jest za okres wykonywania pracy, z którą ten dodatek jest związany i wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia.

§ 18

Nagrody i wyróżnienia

1. Pracownikom szczególnie wyróżniającym się w pracy, wnoszącym znaczący wkład w rozwój i funkcjonowanie Teatru im. Cypriana Kamila Norwida w Jeleniej Górze mogą być przyznawane nagrody z funduszu osobowego płac w poszczególnych obszarach :
 - a) działalności twórczej i artystycznej
 - b) kondycji ekonomicznej
 - c) poszukiwania nowych źródeł finansowania
 - d) podejmowania nowych przedsięwzięć w ramach działalności statutowej
 - e) organizowania imprez zleconych, w szczególności festiwali, przeglądów, koncertów itp.
 - f) z okazji Międzynarodowego Dnia Teatru
2. Nagrody o których mowa w pkt 1 przyznaje Dyrektor Naczelny Teatru na podstawie dokonanej oceny zaangażowania pracownika.
3. Nagrody wypłaca się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia z możliwością dokonania w ciągu roku kalendarzowego korekt w poszczególnych składnikach wynagrodzenia osobowego.
4. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt pracownika.

§ 19

Nagroda jubileuszowa

1. Pracownikowi Teatru im. Cypriana Kamila Norwida w Jeleniej Górze przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości :
 - a) 75% wynagrodzenia miesięcznego po 20 latach pracy
 - b) 100% wynagrodzenia miesięcznego po 25 latach pracy
 - c) 150% wynagrodzenia miesięcznego po 30 latach pracy
 - d) 200% wynagrodzenia miesięcznego po 35 latach pracy
 - e) 300% wynagrodzenia miesięcznego po 40 latach pracy
 - f) 300 % wynagrodzenia miesięcznego po 45 latach pracy
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia i 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 jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
3. Pracownicy nabywają prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego ich do nagrody.
4. Nagrodę jubileuszową oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
5. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

§ 20

Odprawy emerytalno - rentowe

1. Pracownikom spełniającym warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę , przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości :
 - a) 1-miesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat
 - b) 2-miesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu co najmniej 15 lat
 - c) 3-miesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu co najmniej 20 lat
2. Odprawę oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.
3. Pracownik , który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.
4. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem 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 wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 21

Odprawa pośmiertna

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna w wysokości :

- a) 1-miesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat
- b) 3-miesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat
- c) 6-miesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat

2. Wysokość odprawy wymienionej w lit. a, b, c jest uzależniona od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy.

§ 22

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy na skutek: choroby zakaźnej trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika , który ukończył 50 rok życia trwającej łącznie 14 dni w ciągu roku kalendarzowego pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia

2. W razie wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży w okresie wskazanym w ust. 1 pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia.

3. W przypadku poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów w okresie wskazanym w ust. 1 pracownikowi przysługuje prawo do 100% wynagrodzenia.

4. Wynagrodzenie o którym mowa ust. 1, 2 i 3 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca się za każdy dzień niezdolności do pracy.

§ 23

1. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.

2. Do podstawy wynagrodzenia urlopowego wlicza się :

- składniki stałe : wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek za wieloletnią pracę,
- składniki zmienne : godziny nadliczbowe, godziny nocne, III zająćcia, dodatek objazdowy, dodatek specjalny, dodatkowe wynagrodzenie za udział w określonej roli i w każdym przedstawieniu

Zmienne składniki wynagrodzenia : godziny nadliczbowe, godziny nocne, III zająćcia, dodatek objazdowy uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a w przypadku udziału w określonej roli i w każdym przedstawieniu z okresu 12 miesięcy kalendarzowych.

§ 24

Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy przysługuje za urlop nie wykorzystany w całości lub w części w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Do podstawy ekwiwalentu pieniężnego za urlop mają zastosowanie zasady obliczania jak za urlop wypoczynkowy.

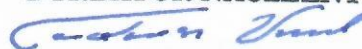
§ 25

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu Pracy, przepisy wykonawcze inne przepisy prawa pracy, w tym Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury.

§ 26

1. Z treścią regulaminu wynagradzania Teatru im. Cypriana Kamila Norwida w Jeleniej Górze, który w godzinach urzędowania jest udostępniony do wglądu pracownikom, można zapoznać się w sekretariacie, w dziale kadr.
2. Regulamin wynagradzania został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi i stowarzyszeniami działającymi u Pracodawcy.
3. Postanowienia Regulaminu wynagradzania nie naruszają postanowień indywidualnych umów o pracę.
4. Zmiana treści niniejszego Regulaminu może być wprowadzona jedynie w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustanowienie. Uchwalanie nowego Regulaminu wynagradzania powoduje, że niniejszy Regulamin traci moc obowiązującą.
5. Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu tracą moc dotychczas obowiązujące w tym względzie wewnątrzzakładowe przepisy płacowe.
6. Regulamin wchodzi w życie z dniem 01.02.2025r.

DYREKTOR NACZELNY


Tadeusz Wnuk

Tekst jednolity z dnia 20.04.2022 r

Załącznik nr 1 do zarządzenia
Nr 18
Dyrektora Naczelnego Teatru im.
Cypriana Kamila Norwida
w Jeleniej Górze z dnia 20.04.2022 r

**w sprawie zasad wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy
Teatrem im. Cypriana Kamila Norwida w Jeleniej Górze**

Podstawa prawna :

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tj. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502, ze zm);
2. Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tj. Dz.U z 2012 r. poz. 406, ze zm.);
3. Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. z 2015 r. poz. 1798);
4. Ustawa z dnia 3 marca 2000r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi osobami prawnymi;

§ 1

Do osób zarządzających w imieniu pracodawcy Teatrem im. Cypriana Kamila Norwida w Jeleniej Górze zalicza się :

1. Dyrektor Naczelny
2. Zastępca Dyrektora
3. Główny Księgowy

§ 2

- 1.Podstawowym składnikiem wynagrodzenia osób zarządzających jest wynagrodzenie zasadnicze.
- 2.Osobom zarządzającym przysługują dodatkowe składniki wynagrodzenia oraz świadczenia związane z pracą :
 - a) dodatek za wieloletnią pracę;
 - b) dodatek funkcyjny;
 - c) dodatek objazdowy;
 - d) dodatek specjalny;
 - e) nagrody i wyróżnienia;
 - f) nagroda jubileuszowa;
 - g) odprawa emerytalno – rentowa;
 - h) odprawa pośmiertna;

Zasady i wysokość wynagrodzenia Dyrektora Naczelnego określa Prezydent Miasta Jeleniej Góry.

§ 3

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu w dniu 26 każdego miesiąca, za który jest dokonywana wypłata. Natomiast w dniu 5 następnego miesiąca wypłacane są dodatkowe wynagrodzenia, w tym dodatek objazdowy.
2. Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia przypada na dzień wolny od pracy i w dni świąteczne, to pracodawca wypłaca je w poprzedzającym dniu roboczym.
3. Za pisemną zgodą wynagrodzenie za pracę przekazywane jest na jego rachunek oszczędnościowo – rozliczeniowy we właściwym banku.

§ 4

Wynagrodzenie zasadnicze oraz świadczenia związane z pracą:

I. Wynagrodzenie zasadnicze

1. Pracownikom zarządzającym przysługuje wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną wynikającą z umowy o pracę.

II Świadczenia związane z pracą

Dodatek za wieloletnią pracę:

1. Pracownikom zarządzającym przysługuje 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% wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej latach pracy.
2. Do okresów 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 przysługuje za dni, za które otrzymuje się wynagrodzenie oraz za dni nieobecności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za którą pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. Dodatek za wieloletnią pracę wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie nastąpiło w ciągu miesiąca;
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej jego stawki nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

Dodatek funkcyjny :

1. Pracownikom zarządzającym przysługuje dodatek funkcyjny w kwocie nieprzekraczającej 50 % wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia.

Dodatek objazdowy :

1. Pracownikom zarządzającym przy realizacji przedstawienia poza siedzibą Teatru, przysługuje dodatek za upowszechnienie kultury w terenie zwany dodatkiem objazdowym , w wysokości od 2-4% stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, za każdy dzień wyjazdu poza siedzibę .
 2. Wysokość dodatku ustala się :
 - a) do 100 km 2%
 - b) powyżej 100 km 4%
- Dodatek objazdowy nie obowiązuje w obrębie granic miasta Jeleniej Góry.
 - Dodatek objazdowy jest podstawą do naliczenia średniej urlopowej.

Dodatek specjalny :

1. Dyrektor Naczelny Teatru może przyznać pracownikom zarządzającym dodatek specjalny.
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 ten dodatek jest związany i wypłacany w terminie wynagrodzenia.
4. Dodatek specjalny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.

Nagrody i wyróżnienia:

1. Pracownikom zarządzającym z wyłączeniem Dyrektora Naczelnego wnoszącym znaczący wkład w rozwój i funkcjonowanie Teatru im. Cypriana Kamila Norwida w Jeleniej Górze mogą być przyznawane nagrody z funduszu osobowego płac w ramach środków na wynagrodzenia w poszczególnych obszarach :
 - a) działalności twórczej i artystycznej
 - b) kondycji ekonomicznej
 - c) poszukiwania nowych źródeł finansowania
 - d) podejmowania nowych przedsięwzięć w ramach działalności statutowej
 - e) organizowania imprez zleconych, w szczególności festiwali, przeglądów, koncertów itp
 - f) z okazji Międzynarodowego Dnia Teatru
2. Nagrody dla Zastępcy Dyrektora i Głównej Księgowej przyznaje Dyrektor Naczelny Teatru na podstawie dokonanej oceny zaangażowania pracownika.
3. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt pracownika.

Nagroda jubileuszowa :

1. Pracownikom zarządzającym przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości :
 - a) 75% wynagrodzenia miesięcznego po 20 latach pracy

- b) 100% wynagrodzenia miesięcznego po 25 latach pracy
 - c) 150% wynagrodzenia miesięcznego po 30 latach pracy
 - d) 200% wynagrodzenia miesięcznego po 35 latach pracy
 - e) 300% wynagrodzenia miesięcznego po 40 latach pracy
 - f) 300% wynagrodzenia miesięcznego po 45 latach pracy
2. Nagrodę jubileuszową oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia i 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 jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownicy zarządzający są zobowiązani udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
5. Pracownicy zarządzający nabywają prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego ich do nagrody.

Odprawy emerytalno-rentowe

1. Pracownikom zarządzającym spełniającym warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości :
- a) 1-miesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat
 - b) 2-miesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu co najmniej 15 lat
 - c) 3-miesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu co najmniej 20 lat
2. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.
4. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi zarządzającemu któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Odprawa pośmiertna

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna w wysokości :
- a) 1-miesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat
 - b) 3-miesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat
 - c) 6-miesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat

2. Wysokość odprawy wymienionej w lit. a, b, c jest uzależniona od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy.

§ 5

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy na skutek: choroby zakaźnej trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia trwającej łącznie 14 dni w ciągu roku kalendarzowego pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia

2. W razie wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży w okresie wskazanym w ust. 1 pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia.

3. W przypadku poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów w okresie wskazanym w ust. 1 pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

4. Wynagrodzenie o którym mowa ust. 1,2 i 3 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca się za każdy dzień niezdolności do pracy.

§ 6

1. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.

2. Do podstawy wynagrodzenia urlopowego wlicza się :

- składniki stałe : wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek za wieloletnią pracę,
- składniki zmienne : dodatek objazdowy, dodatek specjalny, nagrody.

3. Zmienne składniki wynagrodzenia uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

§ 7

Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy przysługuje za urlop nie wykorzystany w całości lub w części w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Do podstawy ekwiwalentu pieniężnego za urlop mają zastosowanie zasady obliczania jak za urlop wypoczynkowy.

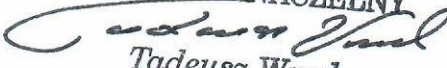
§ 8

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu Pracy, przepisy wykonawcze inne przepisy prawa pracy, w tym Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z dnia 8 października 2012 r. poz. 1105).

§ 9

1. Z treścią regulaminu wynagradzania Teatru im. Cypriana Kamila Norwida w Jeleniej Górze, który w godzinach urzędowania jest udostępniony do wglądu pracownikom, można zapoznać się w sekretariacie, w dziale kadr i na stronie internetowej teatru.
2. Regulamin wynagradzania został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u Pracodawcy.
3. Postanowienia Regulaminu wynagradzania nie naruszają postanowień indywidualnych umów o pracę.
4. Zmiana treści niniejszego Regulaminu może być wprowadzona jedynie w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustanowienie. Uchwalanie nowego Regulaminu wynagradzania powoduje, że niniejszy Regulamin traci moc obowiązującą.
5. Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu tracą moc dotychczas obowiązujące w tym względzie wewnątrzzakładowe przepisy płacowe.
6. Regulamin wchodzi w życie z dniem 01.04.2022 r.


.....
ZO OPZZ „Konfederacja Pracy”
przy Teatrze im. Cypriana Kamila Norwida
w Jeleniej Górze

DYREKTOR NACZELNY

Tadeusz Wnuk

Zarządzenie nr 18
Dyrektora Naczelnego
Teatru im. Cypriana Kamila Norwida w Jeleniej Górze
z dnia 20 kwietnia 2022r.

w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy
Teatrem im. Cypriana Kamila Norwida w Jeleniej Górze

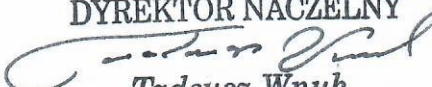
Działając na podstawie § 8 Regulaminu Organizacyjnego Teatru im. Cypriana Kamila Norwida w Jeleniej Górze oraz art. 77² § 6 kodeksu pracy ustalają się co następuje:

§ 1

W Regulaminie wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy Teatrem im. Cypriana Kamila Norwida w Jeleniej Górze wprowadzonego zarządzeniem Dyrektora Naczelnego nr 26 z dnia 20.12.2016r. wprowadza się następujące zmiany:

1. Ustala się następujące brzmienie §4 pkt. II w części „Nagrody i wyróżnienia” dodaje się lit. f w brzmieniu:
f) z okazji Międzynarodowego Dnia Teatru
2. Ustala się następujące brzmienie §4 pkt. II w części „Nagroda Jubileuszowa” dodaje się lit. f w brzmieniu:
f) 300 % wynagrodzenia po 45 latach pracy.
3. Pozostałe postanowienia Regulaminu wynagradzania Teatru im. Cypriana Kamila Norwida w Jeleniej – pozostają bez zmian.
4. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od ogłoszenia go na stronie internetowej BIP Teatru im. Cypriana Kamila Norwida w Jeleniej Górze z mocą obowiązującą od dnia 01.04.2022r.
5. Tekst jednolity Regulaminu stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

DYREKTOR NACZELNY


Tadeusz Wnuk

wykaz stanowisk wraz z widełkami wynagrodzeń brutto (płaca zasadnicza + dodatek stażowy)

- aktor/aktorka: od 5.100,00 zł do 6.840,00 zł
- inspicjent-sufler: 6.000,00
- garderobiana: 6.060,00 zł
- montażysta: od 5.500,00 do 6.600,00 zł
- brygadzysta sceny: 7.200,00 zł
- rekwizytor: 6.660,00 zł
- pracownik gospodarczy: od 5.390,00 zł do 5.880,00 zł
- realizator światła: 7.320,00 zł
- realizator dźwięku: od 6.771,00 zł do 7.076,00 zł
- kierowca/zaopatrzenie: 6.600,00 zł
- rzemieślnik teatralny/perukarz-charakteryzator: 6.060,00 zł
- magazynier-referent ds. administracyjnych: 6.300,00 zł
- specjalista ds. administracyjno-gospodarczych: 7.380,00 zł
- księgowa-kasjer: 6.960,00 zł
- sekretarka/asystentka dyrektora: 6.840,00 zł
- organizator widowni i pracy artystycznej: od 5.500,00 zł do 6.960,00 zł

pozostałe składniki wynagrodzenia, takie jak: udział w określonej roli, w przedstawieniu, dodatki specjalne są składnikami zmiennymi w skali poszczególnych miesięcy.

- Dyrektor Naczelny Teatru: 11.870,00 zł
- Główny Księgowy: 10.240,00 zł
- Kierownik działu techniczno-gospodarczego: 8.192,00 zł
- Kierownik działu marketingu i organizacji pracy artystycznej: 8.040,00 zł