

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
TEATRU 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. Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tj. Dz.U z 2006 r. nr 90 poz.631 ze zm.)
4. 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)
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 (Dz.U Nr 62 poz. ze zm.)
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 (Dz.U z 1997 r. Nr 2 poz. 14, ze zm.)
7. Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2002 r. Nr 200, poz. 1679, ze zm.)

**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 (tj. Dz.U. z 2012 r. poz. 406, ze zm.).
4. Zasady i wysokość wynagrodzenia 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

Ilekcroć 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 - 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. Dyrektorem Naczelnym Teatru – rozumie się przez to osobę zarządzającą Teatrem.

§ 4

1. W Teatrze obowiązuje system wynagradzania oparty na miesięcznych stawkach wynagrodzenia zasadniczego z tytułu wykonywanej pracy i zajmowanego stanowiska określonego w umowie o pracę zawartą z pracodawcą.
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 a dla pracowników nowozatrudnionych w pierwszym niepełnym przepracowanym miesiącu na ostatni dzień miesiąca. Natomiast w dniu 5 następnego miesiąca wypłacane są dodatkowe wynagrodzenia, w tym za udział w określonej roli w przedstawieniu i za udział w przestawieniu, dodatek objazdowy, III zajęcia, ekwiwalent pieniężny z tytułu używania w pracy własnego instrumentu, akcesoriów do instrumentu, ubioru scenicznego, rekwizytu lub narzędzi i oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych.
2. Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia przypada na dzień wolny od pracy i w dni świąteczne, 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 WYNAGRADZANIA 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 wynagrodzenia 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

1. Wynagrodzenie pracownika składa się z wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla danego stanowiska określonego stawką miesięczną wynikającą z umowy o pracę.

ROZDZIAŁ IV

DODATKOWE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW DZIAŁU ARTYSTYCZNEGO I PRACOWNIKÓW DZIAŁU TECHNICZNO-GOSPODARCZEGO

§ 10

1. Pracownicy artystyczni otrzymują dodatkowe wynagrodzenia za udział w określonej roli w przedstawieniu, które wynosi :
 - a) od 134 ,- do 226,-
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 zwiększona 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 93,- do 154,-

