

Załącznik nr 1 do
Zarządzenia Nr 26
Dyrektora Naczelnego Teatru im.
Cypriana Kamila Norwida
w Jeleniej Górze z dnia 20 grudnia 2016 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 oraz nagrody rocznej 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 w 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 ten 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

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

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 trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia trwającą łącznie 14 dni w ciągu roku kalendarzowego pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia,

