

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW Teatru im. Wojciecha Bogusławskiego w Kaliszu

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

Podstawę prawną Regulaminu Wynagradzania Teatru im. Wojciecha Bogusławskiego w Kaliszu stanowią:

1. Kodeks pracy
2. Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.
3. Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników instytucji kultury.

§ 1.

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o:

- a) **Regulaminie** – oznacza to niniejszy Regulamin Wynagradzania;
- b) **Teatrze** – należy przez to rozumieć Teatr im. Wojciecha Bogusławskiego w Kaliszu;
- c) **Organizatorze** – należy przez to rozumieć Samorząd Województwa Wielkopolskiego;
- d) **Pracowniku** – oznacza to osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu i zajmowane stanowisko;
- e) **Pracodawcy** – oznacza to Teatr im. Wojciecha Bogusławskiego w Kaliszu;
- f) **Przełożonym** – oznacza to osobę bezpośrednio przełożoną w stosunku do pracownika;
- g) **Minimalnym wynagrodzeniu** – oznacza to minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i wydanych na jej podstawie przepisów wykonawczych.

§ 2.

1. Postanowienia Regulaminu obowiązują wszystkich pracowników zatrudnionych w Teatrze, z wyłączeniem pracowników zarządzających Teatrem, w stosunku do których warunki wynagradzania i zatrudnienia ustala się z uwzględnieniem ww. przepisów prawnych oraz ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi i przepisów wykonawczych.

2. Warunki zatrudnienia i wynagradzania dla Dyrektora Teatru ustala Organizator.

3. Warunki zatrudnienia i wynagradzania pozostałych pracowników zarządzających określa Dyrektor Teatru w umowie o pracę.

4. Pracownicy Zarządzający mają prawo do świadczeń pieniężnych określonych w Regulaminie Wynagradzania na podstawie decyzji Dyrektora Teatru lub Organizatora.

§ 3.

1. W Teatrze ustala się czasowy system wynagradzania.
2. Dla wszystkich pracowników Teatru ustala się wynagrodzenie w stawce miesięcznej.
3. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę.
4. Wynagrodzenie powinno być odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, ilości i jakości świadczonej pracy.
5. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

6. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
7. Za czas pracy w niedzielę i święta pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy.
8. W Teatrze ustala się 12 miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy.

II. ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

§ 4.

1. Wynagrodzenie pracownika Teatru składa się z wynagrodzenia zasadniczego (tabela nr 1) oraz dodatku za wieloletnią pracę (§ 6.).
2. Pracownik pełniący funkcje kierownicze otrzymuje dodatek funkcyjny (§ 7.).
3. Pracownikom Teatru przysługują dodatkowe składniki wynagrodzenia, dodatki i inne świadczenia:
 - a) wynagrodzenie za udział w określonej roli w przedstawieniu oraz za obsługę przedstawienia (§ 8. oraz załącznik nr 2);
 - b) nagroda jubileuszowa (§ 9.);
 - c) odprawa pieniężna przysługująca w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy (§ 10.);
 - d) świadczenia urlopowe (§ 11.);
 - e) nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy (§ 12.);
 - f) dodatek za pracę w porze nocnej (§ 13.) – zasady wynikające z art. 151(8) Kodeksu pracy;
 - g) dodatek specjalny - (§ 14.);
 - h) ekwiwalent pieniężny z tytułu używania własnych rzeczy (§ 15.);
 - i) premia uznaniowa (§ 16.).
4. Pracownik posiada prawo do innych świadczeń wynikających z obowiązujących przepisów prawnych, a niewymienionych w niniejszym regulaminie.

§ 5.

Pracodawca ustala stawki **wynagrodzenia zasadniczego** dla każdej grupy stanowisk pracy przy uwzględnieniu możliwości finansowych Teatru i polityki wynagradzania zgodnie z **Tabelą nr 1**.

§ 6.

1. Pracownikowi Teatru przysługuje **dodatek za wieloletnią pracę** po pięciu latach pracy, w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Warunkiem ustalenia prawa do dodatku za wieloletnią pracę jest udokumentowanie z odpowiedniego okresu zatrudnienia w aktach osobowych pracownika. Obowiązek udokumentowania okresu zatrudnienia obciąża pracownika.
3. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, przy obliczaniu okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się korzystniejszy dla pracownika okres zatrudnienia.
4. Dodatek za wieloletnią pracę wypłaca się za wszystkie dni pracy oraz dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Dodatek za wieloletnią pracę wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- a) począwszy od pierwszego miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
- b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 7.

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych przysługuje **dodatek funkcyjny**.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego określa Dyrektor.
3. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się:
 - a) zakres wykonywanych zadań;
 - b) zakres odpowiedzialności na zajmowanym stanowisku;
 - c) zakres uprawnień do podejmowania decyzji;
 - d) poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań;
 - e) liczbę podległych pracowników.
4. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego.

§ 8.

1. Pracownicy artystyczni oraz pracownicy działu technicznego Teatru mają prawo do dodatkowego **wynagrodzenia za udział w przedstawieniu oraz za obsługę techniczną przedstawienia**.
2. Wykaz czynności oraz wysokość dodatków określa **załącznik nr 2**.
3. Wysokość wynagrodzenia dodatkowego ustala po premierze Dyrektor, biorąc pod uwagę charakter zadania, czas trwania przedstawienia, jakość wykonania i stopień trudności zadania.
4. Dodatkowe wynagrodzenie za udział w określonej roli w przedstawieniu wystawianym poza siedzibą Teatru oraz za obsługę tego przedstawienia wynosi do 200% wynagrodzenia dodatkowego ustalonego dla wykonania w siedzibie Teatru na podstawie decyzji Dyrektora.
5. Wynagrodzenie aktora za czas pracy, związanej ze stanowiskiem, traktowane jest jako wynagrodzenie z tytułu działalności twórczej, objętej przepisami ustawy z dnia 4.02.1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Wynagrodzenie wypłacane za czas nieświadczenia pracy z tytułu usprawiedliwionej nieobecności podlega zasadom ogólnym w zakresie przepisów podatkowych.
6. Dyrektor Teatru, w formie zarządzenia, określi zadania pracownika wynikające z zakresu zadań, obowiązków i uprawnień, które mają charakter twórczy, stosownie do przepisów ww. ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych.
7. W sytuacji odwołania przedstawienia z przyczyn zależnych od Teatru, a niezależnych od pracownika uczestniczącego w spektaklu, i poinformowania pracowników na dwie godziny przed rozpoczęciem spektaklu zachowują oni prawo do wynagrodzenia określonego w ust. 1 w wysokości 50%.
8. Pracownicy zachowują prawo do 100% wynagrodzenia określonego w ust. 1, jeżeli nie zostali powiadomieni o odwołaniu (z przyczyn zależnych od Teatru, a niezależnych od pracownika uczestniczącego w spektaklu) zaplanowanego przedstawienia i przybyli do Teatru zgodnie z Regulaminem Pracy oraz potwierdzili obecność.
9. Za odwołane przedstawienie z jednodniowym wyprzedzeniem lub z powodów niezależnych od Teatru (jak żałoba narodowa lub inne tego rodzaju wydarzenie, którego nie dało się przewidzieć wcześniej) wynagrodzenie dodatkowe nie przysługuje.

10. W przypadku powierzenia pracownikowi przygotowania roli lub prowadzenia przedstawienia w nagłym zastępstwie, pracownik ma prawo do dodatkowego wynagrodzenia w wysokości ustalonej przez Dyrektora Teatru.
11. Zastępstwo nagłe występuje w sytuacji, gdy przygotowanie roli wymaga nagłego tj. bez wcześniejszego ustalenia przeprowadzenia do trzech prób w terminie nie dłuższym niż pięć dni od otrzymania propozycji do czasu wykonania roli w spektaklu.
12. Zastępstwo zwykłe występuje w każdej innej sytuacji niż opisane w ust. 11.
13. Za nagłe zastępstwo inspicjenta uważa się zastępowanie innego inspicjenta w czasie krótszym niż 48 godzin od otrzymania polecenia prowadzenia danego przedstawienia.
14. Aktorowi można powierzyć nagłe zastępstwo inspicjenta w sytuacjach losowych i tylko za zgodą aktora. Wynagrodzenie dodatkowe z tego tytułu ustala Dyrektor.

§ 9.

1. Pracownik Teatru po przepracowaniu określonego czasu nabywa prawo do **nagrody jubileuszowej** w wysokości:
 - a) po 20 latach pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego;
 - b) po 25 latach pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego;
 - c) po 30 latach pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego;
 - d) po 35 latach pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego;
 - e) po 40 latach pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Za lata pracy powyżej okresów wymienionych w pkt. 1 wysokość nagrody jubileuszowej wynosi 300% wynagrodzenia miesięcznego i jest wypłacana po zakończeniu kolejnych pięcioletnich okresów pracy.
3. Warunkiem ustalenia prawa pracownika do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia w aktach osobowych pracownika.
4. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, przy obliczaniu okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej uwzględnia się korzystniejszy dla pracownika okres zatrudnienia.
5. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w określonej wysokości w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
6. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
7. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
8. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące w dniu wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze pracy niż w dniu wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
9. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
10. Pracownikom, którzy oprócz stałego wynagrodzenia otrzymują zmienne składniki wynagrodzenia, w szczególności pracownikom artystycznym i pracownikom obsługi technicznej, nagrodę jubileuszową ustala się z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc wypłaty nagrody.
11. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, 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.

§ 10.

1. Pracownikowi, którego stosunek ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje **jednorazowa odprawa pieniężna** w wysokości:
 - a) jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
 - b) dwumiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat,
 - c) trzymiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat.
2. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Okresy pracy i inne okresy uprawniające do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 11.

1. Wysokość wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego oraz **ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop** oblicza się zgodnie z Kodeksem pracy oraz przepisami wykonawczymi, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Pracownikom, którzy oprócz stałego wynagrodzenia otrzymują zmienne składniki wynagrodzenia, w szczególności aktorom i pracownikom obsługi technicznej, wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego ustala się z okresu do 10 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

§ 12.

1. Za szczególne osiągnięcia w pracy Dyrektor z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego może nagrodzić pracownika w formie **nagrody pieniężnej**.
2. Nagrody mają charakter uznaniowy i ich przyznanie uzależnione jest od wkładu pracy pracownika i subiektywnej oceny pracodawcy.
3. Nagrody przyznaje i ustala ich wysokość Dyrektor Teatru z uwzględnieniem sytuacji finansowej Teatru.

§ 13.

1. Pracownikom wykonującym **pracę w porze nocnej** przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.
2. Za pracę w porze nocnej uważa się pracę wykonywaną od godziny 23.00 do godziny 7.00 dnia następnego.

§ 14.

1. Pracownik Teatru ma prawo do **dodatku specjalnego** za wykonywanie okresowo powierzonych przez pracodawcę zwiększonych zadań lub obowiązków.
2. Przy ustalaniu wysokości dodatku uwzględnia się zakres i stopień trudności powierzonych zadań oraz specyfikę i poziom uciążliwości warunków, w których świadczona jest praca.
3. Dodatek jest wypłacany za okres wykonywania pracy, z którą dodatek specjalny jest związany.
4. Dodatek wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

§ 15.

Pracownikowi przysługuje **ekwiwalent pieniężny** z tytułu używania, za zgodą pracodawcy, własnego rekwizytu, ubioru scenicznego, narzędzi itp. Umowa zawarta pomiędzy pracownikiem a Teatrem będzie określała warunki używania własnych rzeczy pracownika oraz wysokość ekwiwalentu.

§ 16.

1. W zależności od kondycji finansowej Teatru, Dyrektor może przyznać pracownikom premię uznaniową.
2. Każdy pracownik Teatru, niezależnie od zajmowanego stanowiska, może otrzymać premię uznaniową za szczególne osiągnięcia w wysokości do 200% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i dodatku za wieloletnią pracę. Prawo do premii uznaniowej i jej wysokość uzależniona jest w szczególności od:
 - sumienności, staranności i efektów pracy pracownika;
 - kreatywności i inicjatywy pracownika;
 - aktywnego stosunku do wykonywanej pracy.
3. Decyzje o przyznaniu premii uznaniowej podejmuje Dyrektor z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego danego pracownika.
4. Pracownikom działu organizacji widowni, promocji i impresariatu Dyrektor może przyznać miesięczną premię w wysokości do 40 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w sytuacji, gdy na wskazanych przez Dyrektora tytułach spektakli frekwencja widowni przekroczy 75% z wyłączeniem sprzedaży biletów w cenie promocyjnej. Premia przysługuje pracownikom szczególnie zaangażowanym.
5. Po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego za dany rok, pracownikom działu finansowego, którzy brali udział w pracach związanych ze sporządzeniem sprawozdania rocznego, Dyrektor może przyznać premię uznaniową w wysokości do 100 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i dodatku za wieloletnią pracę uprawnionego pracownika.

WYPŁATA WYNAGRODZENIA

§ 17.

1. Wynagrodzenie pracownikom Teatr wypłaca dwukrotnie:
 - a) stałe, wynikające z umowy o pracę oraz zasiłki chorobowe płatne są co miesiąc z dołu w dniu 29 każdego miesiąca, a jeżeli dzień ten wypada w dzień wolny od pracy wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym,
 - b) dodatkowe, zmienne składniki wynagrodzenia wypłacane są do dnia 10 każdego następnego miesiąca.
2. Wynagrodzenie wypłacane jest gotówką w kasie Teatru w godzinach 11-15 lub na konto bankowe pracownika, który pisemnie wyraził na to zgodę.

PRZEPISY KOŃCOWE

§ 18.

W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy prawa pracy powołane we wstępie.

§ 19.

Zmiany w regulaminie wprowadza się w trybie określonym dla jego ustalania, w formie aneksu.

§ 20.

1. Regulamin wchodzi w życie z dniem 1 listopada 2016 r.
2. Z dniem wejścia w życie niniejszego regulaminu traci moc obowiązujący Regulamin wynagradzania Teatru im. Wojciecha Bogusławskiego w Kaliszu z 14.12.2009 r.
3. Integralną część Regulaminu stanowią załączniki:
 - a) Tabela nr 1. Stawki wynagrodzeń zasadniczych – załącznik nr 1.
 - b) Tabela nr 2: Stawki za udział w przedstawieniu i obsługę przedstawienia – załącznik nr 2.

Treść niniejszego Regulaminu została uzgodniona z organizacjami związkowymi działającymi przy Teatrze im. Wojciecha Bogusławskiego w Kaliszu.

Załącznik nr 1
do Regulaminu Wynagradzania
pracowników Teatru im. Wojciecha Bogusławskiego w Kaliszu

Tabela nr 1. Stawki wynagrodzeń zasadniczych:

LP	Stanowisko	Wynagrodzenie		% dodatku funkcyjnego
		od	do	
1.	Kierownik artystyczny	2.000	5.000	0
2.	Kierownik operacyjny	2.000	5.000	do 50%
3.	Kierownicy działów, zastępca głównego księgowego oraz główny brygadier	2.000	4.500	do 30 %
4.	Specjalista, samodzielne stanowiska	1.230	3.500	
5.	Aktor	1.230	4.000	
6.	Inspicjent / sufler	1.230	3.000	
7.	Pracownicy administracyjni, w szczególności: sekretarka, kasjer biletowy, sprzątaczką, magazynier, konserwator, zaopatrzeniowiec, kierowca, pracownicy działu finansowego	1.230	3.500	
8.	Pracownicy działu technicznego, w szczególności: krawcy, plastycy, oświetleniowcy, akustycy, rekwizytorzy, maszyniści, garderobiane, fryzjerki, charakteryzatorki	1.230	3.000	

Załącznik nr 2

Tabela nr 2: Stawki za udział w przedstawieniu i obsługę przedstawienia

Zadania artystyczne

LP	Stanowisko/rola	Wynagrodzenie	
		od	do
1.	Aktor – rola	150	450
2.	Aktor – statysta (lub inny pracownik występujący jako statysta na scenie)	30	200
3.	Inspicjent	80	350

Obsługa sceny

LP	Stanowisko	Wynagrodzenie	
		od	do
1.	Maszynista	60	260
2.	Akustyk/obsługa multimediiów	70	300
3.	Oświetleniowiec	70	300
4.	Rekwizytor	60	260
5.	Garderobiana	50	180
6.	Fryzjerka / Charakteryzatorka	60	200

Nowe stawki określone w Załączniku nr 2 obowiązują od spektakli, których premiera miała miejsce po dniu 1 listopada 2016 r.