

Tekst jednolity
obowiązujący od 14.12.2009 r.

REGULAMIN

WYNAGRADZANIA

Teatru im. Wojciecha Bogusławskiego w Kaliszu

Regulamin Wynagradzania określa zasady wynagradzania i przyznawania świadczeń związanych z pracą.

- I Postanowienia ogólne
- II Zasady wynagradzania pracowników
- III Zasady wynagradzania pracowników działu artystycznego
- IV Zasady wynagradzania pracowników technicznej obsługi sceny
- V Dodatkowe składniki wynagrodzenia i świadczenia związane z pracą
- VI Przepisy końcowe

I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

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

1. Ustawa z dnia 25 października 1991 roku o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 1997r. Nr 110, poz. 721 z późn. zm.),
2. Rozporządzenie Ministra Kultury i Sztuki z dnia 31 marca 1992 roku w sprawie zasad wynagradzania pracowników niektórych instytucji kultury (Dz. U. z 1992r. Nr 35, poz. 151 z późn. zm.).
3. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zm.).

§ 1

Postanowienia Regulaminu Wynagradzania, zwanego dalej Regulaminem, obowiązują wszystkich pracowników Teatru bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, wymiar czasu pracy i zajmowane stanowisko.

Ileć w Regulaminie jest mowa o:

- pracownikowi – oznacza to osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę,
- pracodawcy – oznacza to Teatr im. W. Bogusławskiego w Kaliszu,
- przełożonym – oznacza to osobę bezpośrednio przełożoną w stosunku do pracownika.

§ 2

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę, jednak nie niższe od minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200 poz. 1679) i obwieszczonego przez Prezesa Rady Ministrów.

2. Ustala się:

- a) Tabelę zaszeregowania stanowisk pracy i dodatków funkcyjnych – Załącznik nr 1
- b) Tabelę miesięcznych stawek wynagrodzeń zasadniczych – Załącznik nr 2
- c) Tabelę kwotowych stawek (ryczałtu / honorarium) za granie ról i obsługę sceny – Załącznik nr 3
- d) Regulamin premiowania – Załącznik nr 4

§ 3

Wynagrodzenie Dyrektora Teatru ustala organizator.

II

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

§ 4

Wynagrodzenia pracowników oparte są na miesięcznym systemie wynagradzania.

§ 5

1. Postanowienia Regulaminu określają zasady wynagradzania, przyznawania i wypłacania składników wynagradzania, dodatków i innych świadczeń, którymi są:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze
- 2) dodatek za wysługę lat
- 3) dodatek funkcyjny
- 4) stawki za:
 - a) przedstawienia
 - b) prowadzenie przedstawień
 - c) za nagłe zastępstwo aktora i inspicjenta
 - d) obsługę przedstawień
- 5) premię regulaminową i uznaniową
- 6) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej
- 7) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych
- 8) nagrody
- 9) wynagrodzenie za czas choroby
- 10) świadczenia urlopowe
- 11) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej
- 12) odprawa emerytalna
- 13) dodatek za upowszechnianie kultury w terenie
- 14) dodatek dla kierowcy

2. Składniki wynagrodzenia zależne są od wymiaru czasu pracy.

§ 6

1. Struktura wynagradzania oparta jest na Regulaminie Organizacyjnym.
2. Z przyjętej w ust. 1 struktury wynagrodzeń wynika konstrukcja zasad wynagradzania oparta na następujących systemach płac:
 - a) czasowo-premiowym
 - b) czasowo-ryczałtowym
 - c) czasowo-premiowo-ryczałtowym
3. Za pracę wykonaną na rzecz Teatru, po spełnieniu wymogów określonych Regulaminem pracownikowi przysługują następujące składniki wynagrodzenia:
 - a/ zespół artystyczny: składniki wymienione w § 5 ust. 1 pkt. 1, 2, 4, 6 - 13
 - b/ zespół techniczny i obsługi sceny: składniki wymienione w § 5 ust. 1 pkt. 1-3 , 4 „a” i „d”, 5 -13
 - c/ pracownicy administracyjno-ekonomiczni i pozostała obsługa: składniki wymienione w § 5 ust. 1 pkt. 1-3 i 5 - 14
4. Aktor za czas pracy faktycznie wykonanej otrzymuje wynagrodzenie wymienione w § 5 ust. 1 pkt 1 i 4 z tytułu działalności twórczej, które podlega przepisom ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych z dnia 4.02.1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tj. Dz.U. Nr 80 z 2000 r. z póź. zmianami) tylko za czas pracy faktycznie wykonywanej. Wynagrodzenie wypłacane za czas nieświadczenia pracy z tytułu usprawiedliwionej nieobecności podlega zasadom ogólnym w zakresie przepisów podatkowych.
5. Dyrektor, w formie zarządzenia, określa podział zadań pracownika wynikający z zakresu zadań, obowiązków i uprawnień na te, które mają charakter twórczy stosownie do przepisów ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tj. Dz.U. Nr 80 z 2000 r. z póź. zmianami) i na pozostałe.

§ 7

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, odpowiednio do rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu oraz ilości i jakości świadczonej pracy. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, jeżeli przepisy prawa pracy tak stanowią.

§ 8

Za czas pracy w niedzielę i święta pracownikowi przysługuje jeden dzień wolny od pracy.

§ 9

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem pracowników przysługuje dodatek funkcyjny. Wysokość dodatku zgodnie z tabelą zaszeregowania stanowisk pracy ustala Dyrektor.
2. Dodatek o którym mowa w pkt. 1 może być przyznany pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku nie związanym z kierowaniem zespołem, koordynującemu wykonanie określonych zadań.

§ 10

1. W ramach posiadanych środków można tworzyć fundusz nagród w wysokości do 5 % środków na wynagrodzenia osobowe.
2. Fundusz przeznacza się na nagrody dla pracowników Teatru, za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
3. Nagrody winny być przyznane na podstawie wniosków składanych przez kierowników działów.
4. Nagrody przyznaje i ustala ich wysokość Dyrektor Teatru.

III

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW DZIAŁU ARTYSTYCZNEGO

§ 11

1. Aktorzy i inspicjenci poza wynagrodzeniem wynikającym z osobistego zaszeregowania otrzymują:
 - 1) wynagrodzenie za udział w każdym przedstawieniu w siedzibie Teatru wg stawki ustalonej po każdej premierze, zgodnie z tabelą kwotowych stawek za granie ról i obsługę sceny,
 - 2) wynagrodzenie za udział w przedstawieniu poza siedzibą Teatru stawka wynosi do 200 % wynagrodzenia określonego w ust. 1,
 - 3) wysokość stawki ustala Dyrektor i uzależniona jest ona od wykonywanego zadania – roli.

2. W przypadku, gdy przedstawienie zostało odwołane nie z winy aktora i został on o tym fakcie powiadomiony do godziny 15.00 w dniu planowanego przedstawienia aktorowi przysługuje 50% wynagrodzenia określonego w ust. 1.

3. Aktor zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia określonego w ust. 1, jeżeli nie został powiadomiony o odwołaniu zaplanowanego przedstawienia, a przybył do Teatru zgodnie z Regulaminem Pracy i została potwierdzona jego obecność.

4. Za odwołane przedstawienie z powodu niezależnego od Teatru, jak żałoba narodowa lub podobnego nie przysługuje wynagrodzenie.

§ 12

1. W przypadku powierzenia aktorowi przygotowania roli w nagłym zastępstwie, aktor ma prawo do dodatkowego wynagrodzenia w wysokości ustalonej przez Dyrektora Teatru, w zależności od wykonywanej roli – nie mniejsze jednak niż 150 % stawki za przedstawienie.
2. Wykonanie przez aktora roli po 7 próbach uważane jest za zastępstwo zwykłe i z tego tytułu nie przysługuje żadne dodatkowe wynagrodzenie.

§ 13

1. W przypadku powierzenia inspicjentowi nagłego zastępstwa, ma on prawo do dodatkowego wynagrodzenia w wysokości ustalonej przez Dyrektora Teatru – nie mniejsze niż 150 % stawki za prowadzenie przedstawienia.
2. Za nagłe zastępstwo inspicjenta uważa się zastępowanie innego inspicjenta w czasie krótszym niż 48 godzin od otrzymania polecenia prowadzenia danego przedstawienia.
3. Aktorowi można powierzyć zastępstwo nagłe inspicjenta w sytuacjach losowych i tylko za zgodą aktora. Wynagrodzenie dodatkowe z tego tytułu – wg stawki inspicjenta – ustala Dyrektor Teatru.

IV ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW TECHNICZNEJ OBSŁUGI SCENY

§ 14

1. Pracownicy technicznej obsługi sceny otrzymują dodatkowe wynagrodzenie za obsługę przedstawień.

2. Stawka za obsługę ustalana jest przez Dyrektora Teatru po każdej premierze zgodnie z tabelą kwotowych stawek za granie ról i obsługę sceny.
3. Wysokość stawki ustala Dyrektor i uzależniona jest ona od wykonywanego zadania.
4. Wynagrodzenie za udział w przedstawieniu poza siedzibą Teatru stawka wynosi do 200 % wynagrodzenia określonego w ust. 1.
5. W przypadku, gdy przedstawienie zostało odwołane a pracownicy techniczni zostali o tym fakcie powiadomieni do godziny 15.00 w dniu planowanego przedstawienia przysługuje im 50% wynagrodzenia określonego w ust. 1.
6. Pracownicy techniczni zachowują prawo do 100% wynagrodzenia określonego w ust. 1, jeżeli nie zostali powiadomieni o odwołaniu zaplanowanego przedstawienia, a przybyli do Teatru zgodnie z Regulaminem Pracy i potwierdzili obecność.
7. Za odwołane przedstawienie z powodu niezależnego od Teatru, jak żałoba narodowa lub podobnego nie przysługuje wynagrodzenie.

V

DODATKOWE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA I ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 15

Dodatek za pracę w porze nocnej

1. Za pracę w porze nocnej uważa się pracę wykonywaną od godziny 23.00 do godziny 7.00 dnia następnego.
2. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z zasadniczego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 16

Dodatek za wysługę lat

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wysługę lat 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 więcej latach pracy.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie okresy zatrudnienia.
3. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się także inne okresy na podstawie odrębnych przepisów.
4. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie.
5. Dodatek za wysługę lat jest wypłacany 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 w danej instytucji, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku za wysługę lat lub wyższej jego stawki nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 17

Nagrody jubileuszowe

1. Pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe, wypłacane w okresach co 5 lat, poczynając od osiągnięcia 20 lat pracy.
2. Wysokość pierwszej nagrody wynosi 75%, drugiej - 100% miesięcznego wynagrodzenia i zwiększa się po każdym następnym 5-letnim okresie pracy o 50%, do osiągnięcia 200 %
3. Wysokość nagród jubileuszowych wypłacanych za lata pracy powyżej okresów ustalonych w ust. 2 wynosi 300%.
4. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie 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 jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
5. Pracownicy nabywają prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego ich do nagrody.

6. Pracownicy obowiązani są udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w ich aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
7. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracowników 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 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. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
9. 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.

§ 18

Odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę

1. Pracownikom spełniającym warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
 - jednomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
 - dwumiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu co najmniej 15 lat,
 - trzymiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu 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 nabywać do niej prawa.

§ 19

Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych

1. Pracownikom przysługuje dodatek za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych w wysokości:

- przy pierwszym stopniu szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości - do 5%,
- przy drugim stopniu szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości - do 10%,
- przy trzecim stopniu szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości oraz przy pracach wykonywanych w warunkach niebezpiecznych - do 15%

minimalnej stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszerogowania, określonej w tabeli zakładowej, stanowiącej załącznik Nr 1 do niniejszego regulaminu.

2. Zasady przyznawania dodatku, o którym mowa w ust. 1 powyżej, określa Załącznik nr 6 do Regulaminu Pracy.

§ 20

Dodatek za upowszechnianie kultury w terenie

Pracownicy mogą otrzymywać dodatek za upowszechnianie kultury w terenie (dodatek objazdowy) - w wysokości 4 % stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego za każdy rozpoczęty dzień wyjazdu poza siedzibę Teatru; dodatek uwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

§ 21

Dodatek dla kierowcy

Kierowcy za wykonanie dodatkowych czynności nie wchodzących w zakres ich normalnych obowiązków mogą otrzymywać dodatek w wysokości nie przekraczającej 60 % minimalnej stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszerogowania określonej w tabeli stawek miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych.

V
PRZEPISY KOŃCOWE

§ 22

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

§ 23

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

§ 24

1. Regulamin wchodzi w życie z dniem 15 października 2009 r.
2. Z dniem wejścia w życie niniejszego regulaminu traci moc obowiązujący Regulamin wynagradzania pracowników Teatru im. W. Bogusławskiego z dnia 31.10.2002 r.
3. Integralną część Regulaminu stanowią załączniki :
 - Tabela zaszeregowania stanowisk pracy i dodatków funkcyjnych – Załącznik nr 1
 - Tabela miesięcznych stawek wynagrodzeń zasadniczych – Załącznik nr 2
 - Tabelę kwotowych stawek (ryczałtu / honorarium) za granie ról i obsługę sceny – Załącznik nr 3
 - Regulamin premiowania – Załącznik nr 4

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

**Tabela zaszeregowania stanowisk pracy
i dodatków funkcyjnych**

wg załącznika nr 1 do rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki

TABELA ZASZEREGOWANIA STANOWISK PRACY

4) PRACOWNICY ARTYSTYCZNI

L.p.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania
1	2	3
1.	Reżyser	XII - XIX
2.	Kierownik literacki	X - XV
3.	Aktor	X-XVIII
4.	Inspicjent / Sufler	VII-XIII

II. PRACOWNICY ADMINISTRACYJNO-EKONOMICZNI, TECHNICZNI, OBSŁUGI.

L.p.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	% dodatku funkcyjnego
1	2	3	4
1.	Zastępca dyrektora	XV-XIX	do 50 %
2.	Główny księgowy	XV-XVIII	do 50 %
3.	Kierownik techniczny	XIV-XVII	do 30 %
4.	Kierownik działu, zastępca głównego księgowego, główny specjalista	XIII-XVI	do 30 %
5.	Specjalista, organizator pracy artystycznej, d/s zamówień publicznych	VIII-XII	-
6.	Starszy księgowy	IX-XIII	-
7.	Księgowy	VII-IX	-
8.	Główny Brygadier, st. mistrz	XII -XVIII	do 20 %
9.	Brygadier, mistrz	X-XI	do 20 %
11.	Starszy referent	VII-VIII	-
12.	Referent	V-VII	-

13.	Sekretarka	VIII-XII	-
14.	Kasjer, kasjer biletowy	VII-IX	-
16.	Magazynier	VII-X	-
17.	Archiwista/bibliotekarz	V-IX	-
18.	Starszy specjalista rzemiosł teatralnych	XII-XVI	-
19.	Specjalista rzemiosł teatralnych, konserwator, starszy operator, starszy monter.	IX-XIII	-
20.	Rzemieślnik teatralny,	VII-XI	-
21.	Pracznica-prasowaczka, rekwizytor, garderobiana,	IV-VII	-
22.	Kierowca samochodu ciężarowego	IX-X	-
23.	Kierowca samochodu osobowego	VII-VIII	-
24.	Starszy bileter, starszy portier	IV-VI	-
25.	Portier, szatniarz, bileter	II-VI	-
26.	Sprzątacznica	III-V	-
27.	Pracownik gospodarczy	III-VI	-

Załącznik nr 2
do Regulaminu Wynagradzania
pracowników Teatru im. W. Bogusławskiego w Kaliszu

Tabela miesięcznych stawek wynagrodzeń zasadniczych

Kategoria zaszeregowania	Stawki wynagrodzeń zasadniczych w zł
I.	600 - 1.400
II.	650 - 1.500
III.	700 - 1.600
IV.	750 - 1.700
V.	800 - 1.800
VI.	850 - 1.900
VII.	900 - 2.000
VIII.	950 - 2.100
IX.	1.000 - 2.300
X.	1.050 - 2.400
XI.	1.100 - 2.600
XII.	1.200 - 2.800
XIII.	1.300 - 3.000
XIV.	1.350 - 3.200
XV.	1.400 - 3.400
XVI.	1.600 - 3.600
XVII.	1.800 - 3.800
XVIII.	2.000 - 4.000
XIX.	2.400 - 4.500
XX.	2.600 - 5.000
XXI.	2.800 - 6.000

**Tabela kwotowych stawek (ryczałtu / honorarium) za granie ról
i obsługę sceny.**

5) Pracownicy artystyczni

L.p	Stanowisko/rola	Wysokość stawki za udział w jednym spektaklu (w złotych)
1.	Aktor - rola statyści	150 do 400 30 do 150
2.	Inspicjent / Sufler	60 do 350

6) Pracownicy obsługi sceny.

L.p.	Stanowisko	Wysokość stawki za obsługę jednego spektaklu (w złotych)
1.	Maszynista	40 do 260
2.	Akustyk	50 do 280
3.	Elektryk	50 do 300
4.	Rekwizytor	40 do 260
5.	Garderobiana	30 do 180
6.	Fryzjer / Charakteryzatorka	40 do 200
7.	Pozostała obsługa	20 do 350

Wysokość ryczałtu ustala Dyrektor biorąc pod uwagę; charakter roli i pracy, czas trwania spektaklu i stopień trudności w wykonaniu zadania.

Regulamin premiowania pracowników Teatru

§ 1

Postanowienia ogólne

1. 1.W Teatrze występują dwa rodzaje premii:
 - premia regulaminowa,
 - premia uznaniowa.
2. Dotyczą one wszystkich pracowników Teatru z wyłączeniem pracowników zespołu artystycznego.
3. Premia regulaminowa stanowi składnik wynagrodzenia miesięcznego pracowników Teatru z zastrzeżeniem § 2 ust. 2,
4. Premia uznaniowa w Teatrze jest świadczeniem nieobowiązkowym, pracownik nie może sobie rościć prawa do przyznania tej premii.
5. Premie winny być wypłacane w następujących terminach:
 1. premia regulaminowa co miesiąc do dnia 29 każdego miesiąca,
 2. premia uznaniowa do dnia 10 każdego miesiąca za poprzedni miesiąc.
6. Okres urlopu wypoczynkowego oraz innej nieobecności w pracy za którą przysługuje wynagrodzenie, traktowany jest na równi z okresem wykonywania pracy.

§ 2

Premia regulaminowa

1. Pracownikom, o których mowa w § 1. ust. 2 przysługuje premia regulaminowa według następujących współczynników liczonych od płacy zasadniczej i dodatku funkcyjnego:

Lp.	Stanowisko	%
1.	zastępca dyrektora,	do 70%
2.	główna księgowa	do 50%
3.	kierownik literacki	do 35%
4.	kierownik działu	do 30%
5.	zastępca kierownika	do 30 %

6.	brygadierzy	do 25%
7.	pozostali pracownicy	do 25%

2. Premia regulaminowa może być zmniejszona lub nie przyznana pracownikowi w miesiącu, w którym pracownik:

- a) wyrządził zawinioną szkodę pracodawcy,
- b) został ukarany karą porządkową,
- c) opuścił dzień pracy bez usprawiedliwienia,
- d) naruszył przepisy dotyczące wychowywania w trzeźwości i przeciwdziałania alkoholizmowi,
- e) naruszył przepisy bhp i ochrony przeciwpożarowej.

O zmniejszeniu lub nieprzyznaniu premii z przyczyn wymienionych w ust.2 pkt a-e decyduje dyrektor Teatru biorąc pod uwagę wnioski kierownika działu. Pracownik winien być poinformowany o tym w formie pisemnej.

§ 3

Premia uznaniowa

1. Pracownicy, którzy wyróżniają się w pracy, wykazują szczególnie zaangażowanie i wydajność oraz inicjatywę – mogą otrzymać premię uznaniową w wysokości do 100% ich wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i dodatku za wysługę lat.
2. O przyznaniu ww. premii dla pracowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych decyduje dyrektor Teatru, biorąc pod uwagę wnioski kierowników działów.
3. Premia uznaniowa stanowi wyraz oceny wykonywania obowiązków wynikających z przyznanego pracownikowi zakresu czynności i jest składnikiem miesięcznego wynagrodzenia zależnym od oceny jakości pracy, dyspozycyjności, sumienności oraz dyscypliny pracy.
4. Po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego za dany rok, głównemu księgowemu oraz pracownikom działu finansowo-księgowego, którzy brali udział w pracach związanych ze sporządzeniem sprawozdania rocznego, Dyrektor Teatru może przyznać premię uznaniową w wysokości do 100 % miesięcznego wynagrodzenia uprawnionego pracownika.

Roczna premia uznaniowa dla pracowników Teatru

§ 1

W zależności od kondycji finansowej Teatru, Dyrektor może przyznać pracownikom roczną premię uznaniową w wysokości do 200% wynagrodzenia pracownika, obliczonego na zasadach jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

§ 2

Prawo do rocznej premii uznaniowej ma każdy pracownik, niezależnie od stanowiska i funkcji jaką pełni w Teatrze.

Prawo do premii i jej wysokość uzależnia się między innymi od;

- sumienności i staranności w wykonywaniu pracy
- przestrzegania Regulaminu pracy i wynikających z niego dla pracownika obowiązków
- obecności w pracy
- kreatywności pracownika.

§ 3

Roczną premię uznaniową przyznaje się na zakończenie roku kalendarzowego.

Pieczęć i podpis pracodawcy:

Data 14.12.2009 r.
