

# **REGULAMIN WYNAGRADZANIA**

## **Samorządowa Instytucji Kultury - TEATR im. Adama Mickiewicza w Cieszynie**

Wprowadzony zarządzeniem Dyrektora Teatru im. A. Mickiewicza w Cieszynie nr 3.01.2020 z dnia 10 stycznia 2020r.

### **Rozdział I. Postanowienia Ogólne**

#### §1

1. Regulamin wynagradzania zwany dalej „Regulaminem” opracowano na podstawie art. 77<sup>2</sup> Kodeksu Pracy oraz art.31 do art.31d ust. 3 ustawy z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. 2 2012 poz. 406 ze zm.) oraz Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury z dnia 22 października 2015 r. ( Dz. U. z 2015r. poz.1798) wprowadza się regulamin wynagradzania pracowników Instytucji Kultury –Teatru im. Adama Mickiewicza w Cieszynie.

#### § 2

1. Regulamin ustala warunki wynagrodzenia za pracę oraz przyznawanie innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy.
2. Postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich pracowników Instytucji Kultury- Teatr im. A. Mickiewicza w Cieszynie.
3. Każdy pracownik przed podjęciem pracy zapoznaje się z postanowieniami regulaminu i potwierdza ten fakt własnym podpisem i datą w oświadczeniu dołączonym do akt osobowych.

#### § 3

1. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy, jej efektywności i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu.
2. Stałe składniki wynagrodzenia poszczególnych pracowników określone niniejszym Regulaminem w zależności od zajmowanego stanowiska szczegółowo określa umowa o pracę.
3. Zakładowy regulamin wynagradzania obejmuje wszystkich pracowników zatrudnionych w Teatrze na podstawie umowy o pracę lub powołania.
4. Burmistrz Miasta Cieszyna ustala wynagrodzenie Dyrektora.

#### §4

1. Termin , miejsce czas i zasady wypłaty wynagrodzenia określa Rozdział II niniejszego regulaminu .
2. Wynagrodzenie pracownika otrzymywane za pracę w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od najniższego wynagrodzenia ustalonego i opublikowanego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej na podstawie art77 kp.

## Rozdział II Wynagrodzenie za pracę

### §5

1. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
2. Wynagrodzenie za pracę będzie wypłacane na podany przez pracownika numer konta bankowego do 28 dnia każdego miesiąca.

Ustala się:

1. Tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników - stanowiących załącznik nr 1 i 3.
2. Dla pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu stawki godzinowe wynagrodzenia zasadniczego oblicza się dzieląc kwotę miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika przez średnią liczbę godzin w miesiącu wynikającą z obowiązującego rocznego czasu pracy.
3. Tabele stanowisk i zaszeregowania pracowników - stanowiących załącznik nr 2.

### § 6

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługują następujące składniki wynagrodzenia:

1. Płaca zasadnicza,
2. Dodatki za pracę:
  - dodatek funkcyjny dla pracowników na stanowiskach kierowniczych płacony wg załączników nr 2 i 3,
  - dodatek za godziny nadliczbowe,
  - dodatek za wysługę lat,
  - dodatek nocny,
  - dodatek specjalny,
3. Nagroda jubileuszowa
4. Jednorazowe odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką,
5. Nagrody roczna.

### § 7

1. W Teatrze tworzy się fundusz nagród za osiągnięcia zawodowe w wysokości 3 % planowanych środków na wynagrodzenia osobowe.
2. Fundusz nagród może być podwyższany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.
3. Nagrodę tę przyznaje dyrektor, a nagrodę dla dyrektora przyznaje Burmistrz Miasta.

### § 8

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika jest ustalane z uwzględnieniem:
  - 1) kategorii zaszeregowania obowiązującej na zajmowanym stanowisku,
  - 2) dokonywanej indywidualnie oceny przydatności i efektywności,

- 3) wysokości stawek płac zasadniczych pracowników na porównywalnych stanowiskach o porównywalnych kwalifikacjach i porównywalnych rezultatach pracy.
2. Wynagrodzenia zasadnicze ustala Dyrektor Teatru.
3. Zmiana wysokości płacy zasadniczej może nastąpić w związku z:
  - 1) zmianą stanowiska pracy,
  - 2) istotną zmianą zakresu pracy na zajmowanym stanowisku: poszerzenie może spowodować jej wzrost, a zawężenie jej obniżenie,
  - 3) zmianą (aktualizacją) stawek płac zasadniczych w tabeli płac,
4. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

#### § 9

Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych i innych samodzielnych przysługuje dodatek funkcyjny określony w załącznikach nr 2 i 3 obliczony procentowo od stawki zasadniczej.

#### § 10

1. Pracownikom przysługuje dodatek za staż pracy zwany dalej dodatkiem za wysługę lat w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po pięciu latach pracy wzrastający o 1 % za każdy następny rok, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i dalszych latach pracy. W przypadku pracowników zatrudnionych na stanowisku portiera, wynagradzanych według stawki godzinowej, do podstawy wyliczenia dodatku stażowego przyjmuje się średnią liczbę godzin w miesiącu wynikającą z obowiązującego rocznego czasu pracy pomnożone przez wymiar czasu pracy (etat) danego pracownika.
2. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie a także za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które przysługuje pracownikowi wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
3. Do okresów pracy uprawniających do dodatku wlicza się okres poprzedniego zatrudnienia.
4. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika prawo do dodatku ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
5. W przypadku zatrudnienia emeryta lub rencisty (dla którego zatrudnienie w Teatrze jest podstawowym zatrudnieniem) do okresu zatrudnienia w Teatrze podlegają zaliczeniu wcześniejsze okresy zatrudnienia.
6. Dodatek wypłacany jest w terminie wypłat wynagrodzeń i przysługuje:
  - 1) od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeśli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
  - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.

#### § 11

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dni powszednie oraz w niedziele i święta będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
  - 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub w święto będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
2. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku za godziny nadliczbowe obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określone stawką godzinową lub miesięczną.
  3. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje za pracę w niedzielę lub w święto w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy w tygodniu.

#### § 12

Za pracę w porze nocnej pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej, wynikającej ze stawki osobistego zaszeregowania, nie niższej jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151<sup>8</sup> k.p.

#### § 13

1. Pracownik teatru może otrzymać dodatek specjalny za wykonywanie dodatkowych powierzonych przez pracodawcę zadań na okres wykonywania tych zadań albo za pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.
2. Dodatek specjalny jest wypłacany za okres wykonywania pracy, z którą dodatek specjalny jest związany.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
4. Dodatek specjalny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

#### § 14

1. Dyrektor Teatru przyznaje głównemu księgowemu nagrodę za terminowe i prawidłowe sporządzenie bilansu po zatwierdzeniu go przez Urząd Miejski.
2. Wysokość nagrody o której mowa w punkcie 1 nie może przekroczyć 100% jego wynagrodzenia.

#### § 15

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości

- po 20 latach pracy - 75% miesięcznego wynagrodzenia
- po 25 latach pracy - 100% miesięcznego wynagrodzenia
- po 30 latach pracy - 150% miesięcznego wynagrodzenia
- po 35 latach pracy - 200% miesięcznego wynagrodzenia
- po 40 latach pracy - 300% miesięcznego wynagrodzenia
- po 45 latach pracy - 300% miesięcznego wynagrodzenia

2. Warunkiem wypłaty jest ponadto przepracowanie co najmniej 1 roku w Teatrze.

3. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia.
4. W przypadku równoczesnego pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
5. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
6. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
7. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
8. W razie nabycia przez pracownika praw do nagrody po zmianie wymiaru czasu pracy podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w okresie przepracowanym po tej zmianie. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi bezpośrednio przed zmianą wymiaru czasu pracy.
9. W razie ustania stosunku pracy, w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 m-cy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
10. Pracownikowi, który udokumentował swoje prawo do nagrody wyższego stopnia oraz gdy nabędzie on prawo do wyższej nagrody w ciągu 12 miesięcy od daty udokumentowania prawa wypłaca się różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

#### § 16

1. Pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:
  - 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia - do 10 lat pracy
  - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia - po 15 latach pracy
  - 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia - po 20 i więcej latach pracy
2. Okres pracy uprawniający do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów zatrudnienia uprawniających do dodatku za staż pracy.
3. Odprawę oblicza się wg zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

#### § 17

1. Za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną.
2. Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy przysługuje pracownikowi wyłącznie za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

#### § 18

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

2. Wysokość odprawy pośmiertnej jest uzależniona od zakładowego stażu pracy i wynosi:
  - jednomiesięczne wynagrodzenie - jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
  - dwumiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
  - trzymiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.
3. Odprawa pośmiertna przysługuje małżonkowi oraz innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej, które są określone w przepisach o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
4. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty.

#### § 19

W sprawach nieuregulowanych regulaminem zastosowanie mają przepisy:

1. Rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury (Dz. U. Nr 45 poz. 446 z późn. zm.),
2. Kodeksu pracy.

#### § 20

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez wyłożenie do wglądu w komórce kadrowej.

#### § 21

Tekst regulaminu jest dostępny do wglądu pracownikom w komórce kadrowej. W razie wątpliwości odnośnie do spraw zawartych w regulaminie osobą uprawnioną do udzielania pracownikom wyjaśnień jest specjalista dyrektor.

#### § 22

Z dniem wejścia w życie niniejszego regulaminu traci moc regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w Teatrze im. A. Mickiewicza w Cieszynie z dnia 30 września 2012 r.

Cieszyn dnia 10 stycznia 2020r.

Przedstawiciel załogi

  
Marek Gagatek

Dyrektor

  
Andrzej Łyżbicki

Załącznik nr 1 do  
regulaminu wynagradzania

Tabele stawek wynagrodzenia zasadniczego  
pracownicy działalności podstawowej, administracji i obsługi

Kategoria zaszeregowania	Stawki miesięczne w złotych
I	1050-1650
II	1070-1750
III	1090-1850
IV	1110-1950
V	1130-2050
VI	1150-2150
VII	1170-2200
VIII	1190-2250
IX	1210-2400
X	1230-2550
XI	1250-2700
XII	1270-2850
XIII	1290-3000
XIV	1310-3300
XV	1330-3600
XVI	1350-3900
XVII	1370-4200
XVIII	1390-4500
XIX	1410-5000
XX	do 5500
XXI	do 6000

Przedstawiciel Załogi

  
Marek Gagatek

Dyrektor

  
Andrzej Łyżbicki

Załącznik nr 2 do  
regulaminu wynagradzania

Tabele zaszeregowania stanowisk pracy.

**Pracownicy działalności podstawowej, administracji i obsługi.**

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Dodatek funkcyjny
1.	Główny specjalista: kasjer, organizator widowni, ds. finansów, ds. rachunkowości	XI - XVI	do 50%
2.	Specjalista ds. obsługi i konserwacji urządzeń elektrycznych	XI - XIV	do 50%
3.	Specjalista ds.: organizator widowni, kasjer, ogólnoadministracyjny, finansów, rachunkowości	XI - XIII	do 50 %
4.	Specjalista maszynista sceny – konserwator	XI – XIV	do 50 %
5.	Starszy księgowy , st. inspektor administracyjno – gospodarczy	IX – XI	-
6.	Specjalista rzemieślnik - konserwator urz.wod-kan. i c.o., ppoż.,	VIII- X	-
7.	Księgowy, st.referent	VII – IX	-
8.	Referent administracyjno – gospodarczy	VI – VIII	-
9.	Starszy: dozorca, portier	III – V	-
10.	Portier, dozorca, sprzątaczk	II – IV	-

Przedstawiciel Załogi

  
Marek Gagat

Dyrektor

  
Andrzej Łyżbiński



Tabele wynagrodzenia i dodatku funkcyjnego  
pracowników zarządzających.

Lp.	Stanowisko	Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w zł.	Dodatek funkcyjny
1.	Dyrektor	do 6000	do 50%
2.	Główny księgowy	do 5000	do 50%

Przedstawiciel Załogi

  
Marek Gagatek

Dyrektor

  
Andrzej Łyżbicki