

**Dyrektora Naczelnego i Artystycznego
z dnia 16 października 2017 r.**

**w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania
w Teatrze im. H.Ch. Andersena w Lublinie**

1. Na podstawie art. 77² § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (j.t. z 1998 r. Dz.U. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) po uzyskaniu porozumienia za związkami zawodowymi działającymi w Teatrze, wprowadzam do stosowania w Teatrze im. H.Ch. Andersena w Lublinie Regulamin Wynagradzania wg treści stanowiącej załącznik do Zarządzenia.
2. Zobowiązuje Panią Małgorzatę Kalinowską – specjalistę do spraw kadr i płac do przechowywania oryginału tekstu Regulaminu Wynagradzania i udostępniania go na wniosek pracowników oraz do podania treści Regulaminu Wynagradzania do wiadomości pracownikom Teatru oraz odebranie od nich oświadczeń, o zapoznaniu się z treścią tekstu Regulaminu Wynagradzania.
3. Zobowiązuje Panią Małgorzatę Kalinowską – specjalistę do spraw kadr i płac do przygotowania porozumień zmieniających umowy o pracę, celem dostosowania składników indywidualnego wynagrodzenia pracowników do treści postanowień Regulaminu Wynagradzania oraz wliczenia w całości premii do wynagrodzenia zasadniczego, a w przypadku braku zgody pracownia na zawarcie porozumienia zamieniającego, przygotowanie wypowiedzeń zmieniających.
4. Regulamin Wynagradzania według ustalonego Zarządzeniem tekstu wchodzi w życie z dniem **1 listopada 2017 r.** i z tym zastępuje Regulamin Wynagradzania wprowadzony Zarządzeniem Dyrektora Naczelnego i Artystycznego nr 4/VI/2008 z dnia 11 czerwca 2008 r.

DYREKTOR
NACZELNY I ARTYSTYCZNY

Krzysztof Rzączyński

Regulamin Wynagradzania

Teatru im. H.Ch. Andersena w Lublinie

Lublin, dnia 16 października 2007

**Porozumienie w przedmiocie uzgodnienia
treści Regulaminu Wynagradzania**

zawarte w dniu 13 października 2017 r. w Lublinie pomiędzy:

Pracodawcą: Teatrem im. H. Ch. Andersena w Lublinie, Lublin, ul. Aleje Raclawickie 88/22 b, reprezentowanym przez Dyrektora Naczelnego i Artystycznego – Pana Krzysztofa Rzączyńskiego,

a


Związkami Zawodowymi, działającymi przy pracodawcy, tj.:

- Komisją Zakładową Związku Zawodowego Aktorów Polskich przy Teatrze im. H. Ch. Andersena w Lublinie reprezentowaną przez: Kacpra Kubca,
- NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” Komisją Zakładową Pracowników Teatru przy Teatrze im. H. Ch. Andersena w Lublinie, reprezentowaną przez: Adama Dackę

o następującej treści:

1. Pracodawca: Teatr im. H. Ch. Andersena w Lublinie oraz działające przy pracodawcy związki zawodowe tj. Komisja Zakładowa Związku Zawodowego Aktorów Polskich przy Teatrze im. H. Ch. Andersena w Lublinie i Komisja Zakładowa NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” przy Teatrze im. H. Ch. Andersena w Lublinie zawierają porozumienie, którego przedmiotem jest ustalenie treści Regulaminu Wynagradzania, obowiązującego w Teatrze im. H. Ch. Andersena w Lublinie. Przy wprowadzeniu Regulaminu Wynagrodzenia dolicza się w całości obecnie wypłaconą premię regulaminową do podstawy stanowiącej miesięcznego wynagrodzenie zasadnicze, co będzie miało wyraz w porozumieniu zmieniającym każdego pracownika.
2. Regulamin Wynagradzania zostanie wprowadzony w życie na podstawie Zarządzenia Dyrektora Naczelnego i Artystycznego i obowiązywać będzie od dnia **1 listopada 2017 r.**
3. Uzgodniona treści Regulaminu Wynagradzania stanowi załącznik do porozumienia.
4. Porozumienie spisano w trzech oryginalnych egzemplarzach, jeden dla pracodawcy i po jednym dla każdej komisji związkowej.


Podpisy i pieczęcie stron:

**DYREKTOR
NACZELNY I ARTYSTYCZNY**

Krzysztof Rzączyński
Dyrektor Naczelny i Artystyczny
Teatr im. H. Ch. Andersena
w Lublinie



Za KZ Związek Zawodowy
Aktorów Polskich

KOMISJA ZAKŁADOWA
ZWIĄZKU ZAWODOWEGO AKTORÓW POLSKICH
przy Teatrze im. H.Ch. Andersena w Lublinie
Al. Raclawickie 8/22 B, 20-037 Lublin
tel. 81 532-16-28


A. Dacka
Za KZ NSZZ „Solidarność”

NSZZ "Solidarność"
Komisja Zakładowa Pracowników Teatru
im. H. Ch. Andersena
20-111 Lublin, ul. Dominikańska 1
tel 81 532-32-25, 81 532-16-28
NIP 9452638954, Regon 432732154

Załącznik porozumienia pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcą w sprawie
wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania w Teatrze im. H.Ch. Andersena

ZAKŁADOWY REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
TEATRU IM. H.CH. ANDERSENA W LUBLINIE

Na podstawie przepisów:

1. ustawy z dnia 25 października 1991 roku o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tekst jednolity: Dz.U.2017.862 t.j. z dnia 2017.04.28),
2. rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 roku w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2015 roku poz. 1798),
3. ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U.2016.1666 t.j. z dnia 2016.10.12),

po przeprowadzeniu konsultacji z komisjami zakładowymi związków zawodowych działających w Teatrze im. H. CH. Andersena w Lublinie to jest: Komisją Zakładową Związku Zawodowego Aktorów Polskich przy Teatrze im H. Ch. Andersena w Lublinie i Komisją Zakładową NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” przy Teatrze im H. Ch. Andersena w Lublinie,

ustala się co następuje:

Rozdział I

PRZEPISY WSTĘPNE

§ 1.

1. Zakładowy regulamin wynagradzania pracowników Teatru im. H. CH. Andersena w Lublinie – zwany w dalszej treści „**Regulaminem**” – określa zasady i tryb wynagradzania za pracę oraz przyznawania niektórych świadczeń związanych z pracą.
2. Postanowienia Regulaminu mają zastosowanie do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Teatrze im. H. CH. Andersena w Lublinie, zwanym w dalszej treści Regulaminu, „**Teatrem**”.
3. Wynagrodzenie Dyrektora Naczelnego i Artystycznego oraz Głównego Księgowego ustala się z uwzględnieniem przepisów ustawy z dnia 3 marca 2000 roku o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. z 2000 Nr 26, poz.306 ze zmianami), z tym, że dla pracownika zatrudnionego na stanowisku Dyrektora Naczelnego i Artystycznego, wykonującego zadania, o jakich mowa w § 4 ustęp 1 Regulaminu, nie stosuje się przepisów art. 5 ust. 1 i 4 powołanej ustawy.

4. Wysokość wynagrodzenia Dyrektora Naczelnego i Artystycznego ustala i wynagrodzenie to przyznaje Organizator.
5. Wysokość wynagrodzenia Głównego Księgowego ustala i wynagrodzenie to przyznaje Dyrektor Naczelny i Artystyczny.

Rozdział II

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE, WYNAGRODZENIE DODATKOWE

§ 2

1. Wynagrodzenie pracowników Teatru ustalane i wypłacane jest zgodnie z ustawą z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tekst jednolity: Dz.U.2017.862 t.j. z dnia 2017.04.28) i rozporządzeniem Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. z 2015 poz.1798).
2. Wynagrodzenie za pracę otrzymywane przez pracowników Teatru ustala się w sposób odpowiadający rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom wymaganym do jej wykonywania, a także zakresowi obowiązków i odpowiedzialności, inicjatywie i samodzielności w wykonywaniu zadań, dotychczasowemu doświadczeniu, osiągnięciom w pracy.
3. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas nie wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
4. Wynagrodzenie pracowników zespołu artystycznego przysługuje w ustalonej w umowie o pracę stawce wynagrodzenia zasadniczego miesięcznego, niezależnie od liczby prób i spektakli, w jakich uczestniczy ten pracownik w danym miesiącu, o ile pozostaje w gotowości do świadczenia pracy.
5. Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa, niż wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalonego odrębnymi przepisami. Przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące mu na podstawie Regulaminu, wszystkie składniki wynagrodzenia, oraz inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, za wyjątkiem:
 - 1) nagrody jubileuszowej,
 - 2) odprawy pieniężnej przysługującej pracownikom w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
 - 3) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 4) dodatku do wynagrodzenia za prace w porze nocnej.

§ 3

1. Wynagrodzenie pracownika Teatru składa się z **wynagrodzenia zasadniczego miesięcznego** przewidzianego dla danego stanowiska pracy oraz **dodatku za wieloletnią pracę**.
2. Pracownik ma prawo także do innych, niż podanych w ustępie 1 tego paragrafu, składników wynagrodzenia, dodatków oraz wynagrodzenia za dodatkowe zadania, zgodnie z postanowieniami Regulaminu i powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

3. Dzienną i godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego określoną stawką miesięczną w umowie o pracę, ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę dni lub godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.
4. Przy ustalaniu wynagrodzenia zasadniczego dla danego pracownika bierze się pod uwagę kryteria, o których mowa w § 2 ust. 2 Regulaminu.

§ 4

1. Pracownicy artystyczni Teatru otrzymują obok wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w umowie o pracę miesięczną stawką, **wynagrodzenie za zadanie artystyczne, ustalone odrębnie dla realizowanego zadania artystycznego**, to jest za kreację określonej roli i udział w przedstawieniu lub koncercie, w rozumieniu przepisu art. 69 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim lub prawach pokrewnych.
2. Wynagrodzenie, o jakim mowa w ustępie 1 tego paragrafu, przysługuje również aktorowi, za nagłe zastępstwo w postaci jednorazowej wypłaty wynagrodzenia, o jakim mowa w ustępie 1 tego paragrafu, w wysokości od 10 % do 50 % wynagrodzenia zasadniczego, w zależności od wielkości roli czy zadania zrealizowanego z tytułu zastępstwa.
3. Za nagłe zastępstwo uważa się wykonywanie przez aktora roli po mniejszej liczbie prób, niż 7 i w czasie krótszym, niż 5 dni.
4. Wynagrodzenie, o jakim mowa w ustępie 1 tego paragrafu, ustala się w postaci stawek kwotowych, ale w kwocie nie niższej niż 100,00 (sto) złotych brutto, odnoszących się odpowiednio do rodzaju opracowania artystycznego i osoby jego autora oraz biorąc pod uwagę stopień trudności i złożoności roli, liczby odbytych prób, a także stopnia trudności roli wykonywanej w ramach nagłego zastępstwa.
5. Na wykonanie nagłego zastępstwa aktor winien otrzymać pisemne zlecenie określające wysokość przysługującego mu wynagrodzenia. Wynagrodzenia za nagłe zastępstwo zaliczane są do osobowego funduszu płac.

§ 5

Aktor, bez względu na rodzaj zawartej z nim umowy, winien być zawiadomiony przez Teatr o odwołaniu spektaklu, co najmniej na 12 godzin przed planowaną godziną rozpoczęcia spektaklu. Jeżeli spektakl został odwołany do czasu ustalonego, jako na 20 minut przed zaplanowanym rozpoczęciem spektaklu, aktorowi przysługuje 50% wynagrodzenia, które by otrzymał, gdyby spektakl się odbył i aktor brał udział w spektaklu. W przypadku, gdy spektakl został odwołany po godzinie zaplanowanego rozpoczęcia lub gdy spektakl został przerwany z przyczyn od Teatru niezależnych, aktorowi przysługuje pełne wynagrodzenie.

§ 6

Aktorowi Teatru zatrudnionemu w przedstawieniu, próbie i przedstawieniu tego samego dnia, gdy zachodzi przekroczenie 8 – godzinnego dnia pracy, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie, jako wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych obejmujące w sobie i wynagrodzenie i dodatek z tego tytułu, w wysokości jednej stawki dziennej. Dzienną stawkę ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego przez współczynnik. Współczynnik, o którym mowa, oblicza się odejmując od liczby dni wolnych od pracy (niedziele, święta i inne wolne dni), a następnie – dzieląc wynik przez 12. Dla potrzeb miesięcznego rozliczenia czasu pracy pracowników artystycznych przyjmuje się, że każde przedstawienie i próba, liczone jest jako 4 godziny pracy. Pozostałe zajęcia rozliczane są faktycznie przepracowaną liczbą godzin.

A. Duda 
Kib 

§ 7

Pracownikom organizacji widowni i realizacji przedstawień obok wynagrodzenia zasadniczego przysługuje wynagradzanie prowizyjne liczone według zasady:

1. Ustala się budżet wynagrodzenia prowizyjnego na dany miesiąc dla wszystkich pracowników organizacji widowni i realizacji przedstawień w wysokości **5 (pięć) %** licząc od ceny za sprzedane bilety za poprzedni miesiąc i ryczałty za przedstawienie, zorganizowane w poprzednim miesiącu.
2. Tak ustalony budżet podlega podziałowi pomiędzy poszczególnych pracowników organizacji widowni realizacji przedstawień w następujący sposób:
 - a) Kierownik działu organizacji widowni i realizacji przedstawień uzyskuje prowizję w wysokości 2,6 % ustalonego budżetu na wynagrodzenie prowizyjne,
 - b) Pracownik organizacji i realizacją przedstawień, inny niż Kierownik działu organizacji widowni i realizacji przedstawień – uzyskuje prowizję w wysokości 2,4 % ustalonego budżetu na wynagrodzenie prowizyjne.

Rozdział III

DODATKI DO WYNAGRODZENIA

§ 8

1. Dodatkowymi składnikami wynagrodzenia są poniższe dodatki oraz świadczenia związane z pracą:
 - 1) dodatek za wieloletnią pracę,
 - 2) dodatek funkcyjny,
 - 3) dodatek specjalny.
2. Ponadto pracownicy mają prawo do dodatkowych świadczeń i wynagrodzeń w wysokościach i podstawie do ich wypłaty przewidzianej w Kodeksie pracy i szczególnych ustawach, w tym do:
 - 1) dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 2) dodatku do pracy w godzinach nocnych,
 - 3) wynagrodzenia chorobowego,
 - 4) wynagrodzenia urlopowego,
 - 5) ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.
3. Obok świadczeń dla pracowników, osoby uprawnione według zasad ustalonych w Kodeksie Pracy mają prawo do oprawy pośmiertnej w wysokości określonej w Kodeksie Pracy.

§ 9

1. Pracownikowi Teatru przysługuje **dodatek za wieloletnią pracę** w wysokości wynoszącej po pięciu latach pracy 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli na

N. Dacka

podstawie przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. Warunkiem ustalenia prawa pracownika do dodatku za wieloletnią pracę jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia w aktach osobowych pracownika.
4. Jeżeli w aktach osobowych pracownika brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do dodatku za wieloletnią pracę jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia przez pracownika.
5. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, przy obliczaniu okresu zatrudnienia uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę uwzględnia się korzystniejszy dla pracownika okres zatrudnienia.
6. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
7. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 10

1. Pracownik pełniący funkcje kierownicze otrzymuje **dodatek funkcyjny**.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala się, uwzględniając:
 - 1) zakres wykonywanych zadań;
 - 2) zakres odpowiedzialności na danym stanowisku;
 - 3) zakres uprawnień do podejmowania decyzji;
 - 4) poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań;
 - 5) liczbę podległych pracowników.
3. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie niższej niż 5 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika i nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
4. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala się w umowie o pracę.
5. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

§ 11

1. Dyrektor Naczelny i Artystyczny może przyznać pracownikowi za wykonywanie dodatkowych, powierzonych przez Pracodawcę zadań, na okres wykonywania tych zadań albo za pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, **dodatek specjalny**.
2. Wysokość dodatku specjalnego ustala się, uwzględniając zakres i stopień trudności powierzonych zadań lub obowiązków oraz specyfikę i poziom uciążliwości warunków, w jakich jest świadczona praca.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany za okres wykonywania pracy, z którą dodatek specjalny jest związany.

A. Dawka

4. W Teatrze dodatek specjalny może być przyznany w szczególności za: za dodatkowe działania o charakterze doraźnym, wychodzącym ponad zakres obowiązków podstawowych, o ile czynności takie nie należą do obowiązków podstawowych pracownika, trudnych do przewidzenia i ważnych dla funkcjonowania Teatru.
5. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
6. Dodatek specjalny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

Rozdział IV

EKWIWALENT PIENIĘŻNY ZA UŻYWANIE WŁASNEGO INSTRUMENTU LUB REKWIZYTU

§ 12

1. Pracownikowi artystycznemu Teatru, który używa w pracy, za zgodą Pracodawcy, własnego instrumentu lub własnych akcesoriów do instrumentu, ubioru scenicznego, rekwizytu lub narzędzi, przysługuje **ekwiwalent pieniężny za ich używanie**.
2. Warunkiem ustalenia prawa do ekwiwalentu pieniężnego, w tym jego wysokości, z tytułu używania w pracy przez pracownika artystycznego własnego instrumentu, akcesoriów do instrumentu, ubioru scenicznego, rekwizytu lub narzędzi, jest zawarcie przez pracodawcę z pracownikiem umowy o używaniu w pracy przez pracownika artystycznego własnego instrumentu, akcesoriów do instrumentu, ubioru scenicznego, rekwizytu lub narzędzi.
3. Umowa, o której mowa w ust. 2, powinna zawierać:
 - 1) oświadczenie pracownika o prawie do własności rzeczy;
 - 2) określenie zasad i sposobu używania rzeczy przez pracownika;
 - 3) określenie wysokości ekwiwalentu pieniężnego z tytułu używania rzeczy przez pracownika, uwzględniającej koszty poniesione przez pracownika w związku z zakupem lub utrzymaniem w należyłym stanie rzeczy, w tym w szczególności normy zużycia rzeczy lub jego cenę rynkową;
 - 4) termin wypłaty ekwiwalentu pieniężnego.

Rozdział V

ODPRAWA PIENIĘŻNA W ZWIĄZKU Z PRZEJŚCIEM NA EMERYTURĘ LUB RENTĘ

§ 13

1. Pracownikowi Teatru, którego stosunek pracy ustał w związku z **przejęciem 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. Do okresu pracy, o którym mowa w ustępie 1 tego paragrafu, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Odprawę, o której mowa w ustępie 1 tego paragrafu, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

§ 14

1. Warunkiem ustalenia prawa pracownika do jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia w aktach osobowych pracownika.
2. Jeżeli w aktach osobowych pracownika brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia przez pracownika.
3. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, przy obliczaniu okresu zatrudnienia uprawniającego do jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy uwzględnia się korzystniejszy dla pracownika okres zatrudnienia.
4. Jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa

Rozdział VI

NALEŻNOŚCI Z TYTUŁU PODRÓŻY SŁUŻBOWEJ

§ 15

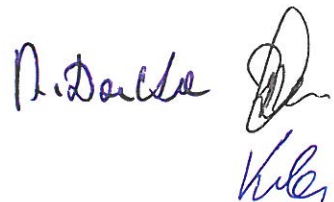
1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.
2. Wysokość oraz warunki ustalania należności przysługujących pracownikowi przysługują w wysokości określonej dla pracowników zatrudnionych w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej zgodnie z odpowiednim przepisami wydanymi zgodnie z art. 77⁵ kodeksu pracy.

Rozdział VII

NAGRODY

§ 16

1. Za wieloletnią pracę pracownicy Teatru otrzymują **nagrodę jubileuszową** w wysokości:
 - 1) po 20 latach pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 2) po 25 latach pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 3) po 30 latach pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego,



- 4) po 35 latach pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 5) po 40 latach pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresów pracy, o których mowa w ust. 1, 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. W przypadku ustania stosunku pracy pracownika Teatru w związku z przejściem 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 jubileuszową wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy. Nagrodę jubileuszową oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.
 4. Warunkiem ustalenia prawa pracownika do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia w aktach osobowych pracownika.
 5. Jeżeli w aktach osobowych pracownika brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia przez pracownika.
 6. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, przy obliczaniu okresu zatrudnienia uprawniającego do nagrody jubileuszowej uwzględnia się korzystniejszy dla pracownika okres zatrudnienia.
 7. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w określonej wysokości w dniu upływu okresu uprawniającego 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 wypłaty tej nagrody.
 9. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu wypłaty nagrody, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do tej nagrody.
 10. Pracownikowi, któremu po udokumentowaniu prawa do nagrody jubileuszowej przysługiwałyby dwie lub więcej nagród, wypłaca się tylko jedną nagrodę - w najwyższej wysokości.
 11. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu, ma okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający pracownika do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
 12. Przepisy ustępu 7 i 8 ustępie tego paragrafu stosuje się odpowiednio, w przypadku gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w przypadku gdy pracownik prawo to nabyte w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
 13. Nagrodę jubileuszową, w wysokości określonej w dniu upływu okresu uprawniającego pracownika do tej nagrody, wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody, zgodnie z zapisami § 18 Regulaminu.

§ 17

1. W ramach posiadanych środków przeznaczonych w rocznym planie finansowym na wynagrodzenia osobowe, będzie tworzony fundusz nagród w wysokości **do 5 (pięciu) %** z przeznaczeniem na **nagrody** dla pracowników za szczególne osiągnięcia w pracy.
2. Fundusz nagród pozostaje w dyspozycji Dyrektora Naczelnego i Artystycznego.
3. Ustalenie zasad przyznania nagród należy każdorazowo do Dyrektora Naczelnego i Artystycznego.

Rozdział VIII

ZASADY I TERMINY WYPŁATY WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ I POZOSTAŁYCH ŚWIADCZEŃ ZWIĄZANYCH Z PRACĄ

§ 18

1. Wynagrodzenie za pracę pracowników Teatru jest wypłacane z dołu, w formie pieniężnej, w kasie głównej Teatru znajdującej się w Lublinie przy Alejach Racławickich 8.
2. Za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie, wynagrodzenie za prace pracownika może być wypłacone przelewem na jego rachunek bankowy.
3. Poszczególne składniki wynagrodzenia za pracę oraz inne świadczenia związane z pracą za wyjątkiem zmiennych składników wynagrodzenia, których wysokość jest ustalana po zakończeniu okresu rozliczeniowego, wypłaca się 25 – dnia miesiąca za miesiąc, za który wynagrodzenie przysługuje za wyjątkiem:
 - 3.1 wynagrodzenia z § 4 Regulaminu oraz wynagrodzenia prowizyjnego z § 7 Regulaminu, które są wypłacane w 10 – tym dniu miesiąca następującym po miesiącu, którego wynagrodzenie dotyczy,
 - 3.2. zmiennych składników wynagrodzenia, których wysokość jest ustalana po zakończeniu okresu rozliczeniowego, które to wynagrodzenie wypłaca się w terminie do ostatniego dnia miesiąca po zakończeniu okresu rozliczeniowego.
4. Szczegółowe zasady wypłaty wynagrodzenia za pracę, zasady potrącania i odliczania z wynagrodzenia za pracę określa Regulamin Pracy pracowników Teatru.

Rozdział IX

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 19

1. W zakresie nieobjętym niniejszym Regulaminem mają zastosowanie obowiązujące przepisy prawa.
2. Każdy pracownik ma prawo zwrócić się do pracodawcy z wnioskiem o interpretację przepisów prawa pracy, w tym w szczególności przepisów dotyczących zasad wynagradzania za pracę oraz przysługujących mu uprawnień. Wyjaśnień w sprawach ze stosunku pracy udziela pracownik na stanowisku do spraw pracowniczych który, w razie potrzeby, udostępnia pracownikowi treść obowiązujących przepisów prawa pracy.
3. Regulamin podaje się do wiadomości pracowników Teatru poprzez:
 - 1) przekazanie przez specjalistę do spraw kard i płać treści Regulaminu pracownikom Teatru,


A. Dacka


- 2) wywieszenie na tablicy ogłoszeń Teatru,
- 3) ogólną dostępność Regulaminu w kadrach i sekretariacie Teatru.
4. Pracownicy Teatru potwierdzają zapoznanie się z treścią Regulaminu poprzez złożenie pisemnego oświadczenia, które przechowuje się w aktach osobowych pracownika.
5. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości w sposób określony w ustępie 3 tego paragrafu, tj. z dniem 1 listopada 2017 roku.
6. Wszelkie zmiany Regulaminu mogą nastąpić w trybie przewidzianym dla jego ustalenia.
7. Z dniem wejścia w życie Regulaminu tracą moc dotychczasowe zasady wynagradzania pracowników Teatru im. H. CH. Andersena w Lublinie zawarte w Regulaminie Wynagradzania obowiązującym od dnia 1 lipca 2008 r.

Załączniki:


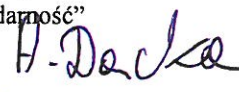
Załącznik nr 1 - Wzór oświadczenia pracownika o zapoznaniu się przez niego z treścią Regulaminu.

Podpisy i pieczęcie stron:

**DYREKTOR
NACZELNY I ARTYSTYCZNY**

Krzysztof Rzączyński
Dyrektor Naczelny i Artystyczny
Teatr im. H. Ch. Andersena
w Lublinie


Za KZ Związek Zawodowy
Aktorów Polskich

KOMISJA ZAKŁADOWA
ZWIĄZKU ZAWODOWEGO AKTORÓW POLSKICH
przy Teatrze im. H.Ch. Andersena w Lublinie
Al. Raclawickie 8/22 B, 20-037 Lublin
tel. 81 532-16-28


Za KZ NSZZ „Solidarność”

NSZZ "Solidarność"
Komisja Zakładowa Pracowników Teatru
im. H. Ch. Andersena
20-111 Lublin, ul. Dominikańska 1
tel. 81 532-32-25, 81 532-16-28
NIP 9462638954, Regon 432732154