



Regulamin wynagradzania pracowników Teatru Kwadrat im. Edwarda Dziewońskiego z siedzibą w
Warszawie

Rozdział 1

Postanowienia ogólne

§ 1

Na podstawie art. 77² k.p. ustala się w warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Teatrze Kwadrat im. Edwarda Dziewońskiego, z siedzibą w Warszawie, ul. Marszałkowska 138

§ 2

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne, powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

§ 3

Postanowienia Regulaminu dotyczą wszystkich pracowników Teatru Kwadrat, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy, z wyjątkiem dyrektora Teatru i jego zastępców.

§ 4

1. Ustalając wynagrodzenie za pracę, pracodawca bierze pod uwagę w szczególności rodzaj wykonywanej pracy i kwalifikacje wymagane przy jej wykonaniu, a także uwzględnia ilość i jakość świadczonej pracy.
2. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za pracę, jednakowego rodzaju lub jednakowej wartości, której wykonanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji i umiejętności, z uwzględnieniem specyfiki pracy na poszczególnych stanowiskach pracy.
3. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

§ 5

1. Dane przekazywane przez pracownika służbom przedsiębiorstwa, będącego administratorem danych osobowych pracowników, w celu udokumentowania prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia, świadczeń związanych ze stosunkiem pracy oraz ustalenia ich wysokości i wypłaty podlegają ochronie, zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE... (Dz. Urz. UE L 119/1 z 4.5.2016) i ustawą z



dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych

(Dz. U. poz. 1000).

2. Dane przekazywane przez pracownika będą wykorzystywane wyłącznie w celach ustalenia prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia oraz świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, ustalenia ich wysokości i wypłaty.
3. Pracownikowi przysługuje prawo dostępu do przekazanych danych, żądania ich sprostowania, usunięcia albo ograniczenia przetwarzania, przenoszenia do innego administratora, sprzeciwu wobec przetwarzania danych oraz wycofania zgody (jeśli była udzielona) w dowolnym momencie.
4. Dane przekazane przez pracownika będą przechowywane przez okres trwania stosunku pracy oraz obowiązkowy okres ich archiwizacji, określony w odrębnych przepisach.

Rozdział 2

Wynagrodzenie i pozostałe świadczenia związane z pracą

§ 6

1. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego i innych składników wynagrodzenia określonych w niniejszym regulaminie przysługuje za pełny wymiar czasu pracy.
2. 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.

§ 7

1. Podstawowym składnikiem wynagrodzenia pracownika jest wynagrodzenie zasadnicze w wysokości określonej w umowie o pracę.
2. Pracodawca podejmuje decyzję o wysokości wynagrodzenia zasadniczego lub o zmianie stawki wynagrodzenia zasadniczego pracownika, biorąc pod uwagę w szczególności:
 - 1) posiadane kwalifikacje i umiejętności
 - 2) posiadane doświadczenie
 - 3) podejście do obowiązków pracowniczych
 - 4) zaangażowanie w pracę
 - 5) punktualność
 - 6) stosunek do współpracowników i kształtowanie pozytywnej atmosfery w pracy
3. Wszelkie zmiany wysokości wynagrodzenia zasadniczego uzależnione są również od sytuacji finansowo – ekonomicznej pracodawcy



§ 8

Poza wynagrodzeniem zasadniczym, pracownikom działów innych niż artystyczne, przysługuje premia procentowa miesięczna, której % od wynagrodzenia zasadniczego określony jest w umowie o pracę, a której wysokość przyznawana jest na zasadach określonych odrębnym dokumentem wewnętrznym.

§ 9

1. Pracownikom Teatru przysługują również dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą, na zasadach określonych przepisami prawa. Są to:

- 1) dodatek funkcyjny
- 2) dodatek stażowy (dodatek za wieloletnią pracę)
- 3) dodatek specjalny za pełnienie określonej funkcji lub wykonanie określonych zadań
- 4) dodatek za pracę w porze nocnej
- 5) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych
- 6) honorarium dla pracowników artystycznych, inspicjentów, suflerów, fryzjerów i charakteryzatorów, tzw. norma
- 7) nagroda uznaniowa za szczególne osiągnięcia
- 8) nagroda jubileuszowa
- 9) odprawa emerytalno – rentowa
- 10) honorarium dla pracowników artystycznych za działalność twórczą realizowaną poza siedzibą Teatru, w tym działania artystyczne on-line , tzw. dodatek on-line (na podstawie wytycznych Wiceprezesa Rady Ministrów, Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w piśmie z dnia 22.05.2020 r.) .

2. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzony jest fundusz premiowy oraz fundusz nagród.

§ 10

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

- 1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - w nocy,
 - w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,



- 2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.
2. Dodatek w wysokości określonej w ust. 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 1.
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.

§ 11

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek za pracę nocną.
2. **Dodatek za pracę nocną wynosi, za każdą godzinę pracy w porze nocnej, równowartość 50% stawki godzinowej wynikającej ze stawki wynagrodzenia brutto pracownika określonego w umowie o pracę, na którą składa się suma następujących składników wynagrodzenia: wyn. zasadnicze, dodatek stażowy, premia regulaminowa, dodatki specjalne, dodatek funkcyjny.**
2. Jeżeli stawka wynagrodzenia brutto, o którym mowa powyżej jest niższa od stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego w odrębnych przepisach, dodatek ustala się od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, zgodnie z art. 151⁸ Kodeksu Pracy.

§ 12

1. Pracownikom, którym powierzono dodatkowe obowiązki lub powierzono wykonywanie dodatkowych zadań, można przyznać dodatek specjalny.
2. Wysokość dodatku specjalnego powinna być ustalona w umowie o pracę lub aneksie do umowy o pracę.
3. Przy ustaleniu wysokości dodatku specjalnego uwzględnia się zakres i stopień trudności powierzonych zadań lub obowiązków oraz specyfikę i poziom uciążliwości warunków, w jakich praca jest świadczona.
3. Dodatek specjalny, o którym mowa powyżej przyznaje się wyłącznie na czas wykonywania dodatkowych zadań lub obowiązków.
4. Dodatek specjalny nie jest wypłacany za okres nieobecności pracownika spowodowany chorobą.

§ 13

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych oraz innych związanych z kierowaniem zespołem przewidzianym w Regulaminie Organizacyjnym Teatru, przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Tabelę stawek wysokości dodatku funkcyjnego określa załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.



3. Przy ustaleniu wysokości dodatku funkcyjnego pracodawca uwzględnia przede wszystkim:
- 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
4. Dodatek funkcyjny nie jest wypłacany za okres nieobecności pracownika spowodowany chorobą.

§ 14

1. Pracownikom 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 podstawie przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów.
4. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy (tzw. nieobecność usprawiedliwiona płatna).

§ 15

Pracownikowi artystycznemu, jak również inspicjentom, suflerom, fryzjerom i charakteryzatorom, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za udział w każdym przedstawieniu (tzw. norma) w wysokości ustalonej indywidualnie dla każdego pracownika w umowie o pracę.

§ 16

Wysokość dodatku on-line, o którym mowa w § 8 pkt. 10 powyżej, uzależniona jest od dorobku zawodowego artysty wykonawcy, skomplikowania roli, czy projektu artystycznego, w którym artysta wykonawca bierze udział i waha się przedziale od 30% do 100% wysokości normy określonej w umowie o pracę.

3. Dokładne kwoty wynagrodzenia, o którym mowa powyżej ustala Dyrektor Teatru w porozumieniu z pracownikiem artystycznym, na podstawie aneksu do umowy o pracę lub odrębnego Zarządzenia (w przypadku ustalenia wysokości dodatków on line, dla grupy pracowników artystycznych, pracujących przy jednym projekcie on-line).



§ 17

1. Pracownikom, którzy mają szczególne osiągnięcia w pracy, przysługuje nagroda pieniężna.
2. Decyzję o przyznaniu nagrody i jej wysokości określa w każdym konkretnym przypadku pracodawca.
3. Nagroda wypłacana jest z tworzonego corocznie funduszu nagród.

§ 18

1. Pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa.
2. Wysokość nagrody określają przepisy ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2012 r. nr 406), z zastrzeżeniem, że po osiągnięciu 40 lat pracy wysokość nagrody jubileuszowej wynosi 300% wynagrodzenia miesięcznego i jest wypłacana po zakończeniu kolejnych pięcioletnich okresów pracy.
3. Pracownik teatru nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w określonej wysokości w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
4. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się korzystniejszy dla pracownika okres zatrudnienia.
5. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.
6. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. 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.
8. 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 jubileuszowej.
9. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
10. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9, ma okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go 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.



11. Przepisy ust. 9 i 10 stosuje się odpowiednio, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§ 19

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna (odprawa emerytalno-rentowa).

2. Kwota odprawy wynosi równowartość:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat,
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat.

3. Do okresu pracy, o którym mowa w ust. 2, 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.

4. Odprawę emerytalno-rentową, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

5. Jeżeli pracownik otrzymał wcześniej odprawę emerytalną, rentową, emerytalno-rentową, lub podobne świadczenie z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy albo rentę inwalidzką, odprawa emerytalno-rentowa wskazana w ust. 1 nie przysługuje.

6. Jeżeli brak jest dokumentów wskazujących na wcześniejszą wypłatę odprawy o której mowa w ust. 5, pracownik może zostać zobowiązany do złożenia pisemnego oświadczenia w przedmiocie wcześniejszego otrzymania odprawy.

Rozdział 3

Należności związane z podróżami służbowymi

§ 20

W przypadku podróży służbowej pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 77⁵ Kodeksu pracy.

Rozdział 4

Świadczenia gwarancyjne

§ 21



1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu,
- 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
- 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów nadawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 21 pkt. 1.:

- 1) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
- 2) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

3. Pracownikowi przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował.

4. W przypadku pracowników, o których mowa w § 15 niniejszego regulaminu, ze względu na znaczne miesięczne wahania wynagrodzenia uzależnione od wypłaty tzw. norm, za czas urlopu wypoczynkowego przysługuje tzw. średnia urlopową liczona ze zmiennych składników wynagrodzenia (norm, dodatków on line) z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Jeżeli zatrudnienie trwało krócej, średnie wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia.

§ 22

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, natomiast w przypadku pracowników wynagradzanych w systemie akordowym i prowizyjnym - 60% wynagrodzenia.

1a. Do wynagrodzenia, o którym mowa w pkt. 1 (tzw. wynagrodzenie przestoju) zalicza się następujące elementy wynagrodzenia określonego stawką miesięczną: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy, dodatek funkcyjny, w wysokości określonej w umowie o pracę.

2. Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy przysługuje pracownikowi wyłącznie za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika wynagrodzenie nie przysługuje.

3. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami





atmosferycznymi.

§ 23

Pracownikowi – w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego za czas dyżuru – przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. Wynagrodzenie takie nie przysługuje za dyżur pełniony w domu, a także pracownikom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

§ 24

1. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) przysługuje odprawa pieniężna, o której mowa w art. 8 tej ustawy.
2. Odprawa przysługuje w wysokości:
 - jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata,
 - dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat,
 - trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.
3. Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, przepis art. 36 § 1¹ Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.
4. Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
5. Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 25

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy jest uzależniona od zakładowego stażu pracy i wynosi:
 - jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony, co najmniej 10 lat,





- sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony, co najmniej 15 lat.
3. Odprawa pośmiertna przysługuje małżonkowi oraz innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów 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.

§ 26

1. Każdy pracownik jest uprawniony do zakupu abonamentu na usługi sportowe (w postaci tzw. karty multisport) po cenie niższej niż detaliczna. Pracownik tytułem współfinansowania kart multisport będzie ponosił co miesiąc koszt w wysokości:
- dla karty *multisport plus* kwotę 152,79 zł (słownie: sto pięćdziesiąt dwa zł 79/100 gr).
 - dla karty *multisport classic* kwotę 124,54 zł (słownie: sto dwadzieścia cztery zł 54/100 gr).
 - dla karty *multisport light* kwotę 53,89 zł (słownie: pięćdziesiąt trzy zł 89/100 gr).
2. Kwota, zgodnie z wybranym przez pracownika pakietem, będzie potrącana z miesięcznego wynagrodzenia pracownika (na podstawie jego pisemnej zgody) począwszy od pierwszego miesiąca objęcia pracownika abonamentem na usługi sportowe (karty multisport).

Rozdział 5

Zasady wypłacania wynagrodzenia

§ 27

1. Wynagrodzenie zasadnicze łącznie z dodatkiem stażowym, funkcyjnym i specjalnym płatne jest co miesiąc z dołu, 28 dnia każdego miesiąca.
2. Pozostałe wynagrodzenia należne za miesiąc ubiegły wypłacane są 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu rozliczeniowym, lub w terminach określonych odrębnymi przepisami.
3. Jeżeli terminy wypłaty, o których mowa w ust. 1 i 2 są dniami wolnymi od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
4. Na wniosek pracowników, Dyrektor Teatru może ustalić inny dzień wypłaty wynagrodzeń ze stosunku pracy, z tym, że termin ten nie może przypadać na okresy późniejsze niż wskazane w ust. 1 i 2 powyżej.
5. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy. Oświadczenie o numerze rachunku płatniczego pracownik składa w chwili zatrudnienia oraz niezwłocznie po





każdorzazowej zmianie rachunku.

6. Pracownik może złożyć – w postaci papierowej lub elektronicznej – wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

7. W przypadkach wskazanych w ust. 6 wypłata wynagrodzenia dokonywana jest w kasie Teatru, mieszczącej się w Dziale Księgowości, w godzinach od 9:00 do 16:00.

8. Pracownik jest obowiązany do nieujawniania wysokości swojego wynagrodzenia osobom i podmiotom trzecim, chyba, że wyjawienia wysokości wynagrodzenia wymagają obowiązujące przepisy prawa. Ujawnienie bez podstawy prawnej danych o wynagrodzeniu i jego wysokości stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

9. Pracodawca na wniosek pracownika jest obowiązany do udostępnienia mu dokumentacji płacowej do wglądu oraz przekazanie odcinka listy płac zawierającej wszystkie składniki płacowe.

10. Udostępnienia, o którym mowa powyżej dokonuje pracownik działu kadr i płac, po wpłynięciu stosownego wniosku od pracownika.

Rozdział 6

Postanowienia końcowe

§ 28

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez wyłożenie do wglądu w Dziale Kadr i Płac lub udostępnieniu na tablicy ogłoszeń.

§ 29

Tekst regulaminu jest stale dostępny do wglądu pracownikom w Dziale Kadr i Płac. W razie wątpliwości odnośnie spraw regulowanych w regulaminie osobą uprawnioną do udzielania pracownikom wyjaśnień jest Kierownik działu kadr i płac lub wyznaczony specjalista tego działu.

§ 30

Zmiana treści Regulaminu następuje w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustanowienia.

Załącznik nr 1 do Regulaminu Wynagradzania Teatru Kwadrat wprowadzonego Zarządzeniem Dyrektora Teatru nr 3/2023 z dnia 18.01.2023 r.

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na następujących stanowiskach:

Lp.	Stanowisko/ Określenie	Stawka od do
-----	------------------------	--------------------------



	funkcji	
1	Kierownik/ z-ca kierownika działu/ wyodrębnionej komórki organizacyjnej do 4 pracowników	Od 300,00 do 1000,00
2	Kierownik/ z-ca kierownika działu/ wyodrębnionej komórki organizacyjnej powyżej 4 pracowników	Od 1100,00 do 2500,00
3	Główny księgowy/ Z-ca głównego księgowego	Od 600,00 do 50% stawki wynagrodzenia zasadniczego

DYREKTOR

Andrzej Nejman
Andrzej Nejman