



Zarządzenie nr 9/2024

Dyrektor Teatru Kwadrat im. Edwarda Dziewońskiego

z dnia 06.03.2024 r.

w sprawie zmiany do Regulaminu wynagradzania pracowników Teatru Kwadrat im. Edwarda Dziewońskiego z siedzibą w Warszawie

§ 1

Na podstawie art. 77² Kodeksu Pracy, z dniem podpisania niniejszego Zarządzenia, wprowadzam jednolity tekst Regulaminu wynagradzania pracowników Teatru Kwadrat im. Edwarda Dziewońskiego, pozytywnie zaopiniowany przez Organizację Zakładową nr 07-218 OPZZ Konfederacja Pracy w Teatrze Kwadrat.

§ 2

Zmianie w stosunku do poprzedniego Regulaminu wynagradzania pracowników Teatru Kwadrat im. Edwarda Dziewońskiego wprowadzonego Zarządzeniem Dyrektora Teatru nr 7/2023, ulegają:

- wyłączenie z zapisów regulaminu postanowień dotyczących Głównego Księgowego i z -cy Dyrektora;
- włączenia do zapisów regulaminu zasad przyznawania i wypłacania premii procentowych wskazywanych w umowach o pracę
- zasady dokonywania ocen pracowniczych i przyznawania nagród uznaniowych i premii bilansowej
- wprowadzenie dodatku „wyjazdowego”
- zwiększenie od 01.04.2024 r. obowiązujących cen za karty MultiSport, zgodnie z informacją od dostawcy usługi.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.



§ 4

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników

§ 5

1. Tym samym tracą moc poprzedni *Regulamin Premiowania i Nagradzania Pracowników Teatru Kwadrat* wprowadzony Zarządzeniem Dyrektora nr 15/2012 oraz *Regulamin Wynagradzania* wprowadzony Zarządzeniem Dyrektora Teatru Kwadrat nr 7/2023 z dnia 22.03.2023 r.

2. Ujednolicony Regulamin wynagradzania ze zmianami, o których mowa powyżej, stanowi integralną część niniejszego Zarządzenia.

DYREKTOR
Ewa Wencel
Ewa Wencel

Do wiadomości:

- 1) z-ca dyrektora teatru
- 2) główna księgowa
- 3) kierownicy działów
- 4) sekretariat a/a
- 5) tablica ogłoszeń

E.W.
[Signature]

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

Rozdział 1

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Na podstawie art. 77² Kodeksu Pracy oraz na podstawie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2020 r, poz. 194) a także Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22.10.2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U z 2015 r. poz. 1798) 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. Użyte w niniejszym Regulaminie terminy oznaczają:
 - 2.1. Teatr/ Pracodawca – Teatr Kwadrat im. Edwarda Dziewońskiego w Warszawie,
 - 2.2. *Pracownik – każda osoba fizyczna zatrudniona przez Teatr na podstawie umowy o pracę,*
 - 2.3. *Przełożony: dyrektor, zastępca dyrektora, główna księgowa/ główny księgowy kierownik lub inny pracownik, który zgodnie ze strukturą organizacyjną i zajmowanym stanowiskiem sprawuje nadzór nad innymi Pracownikami,*
 - 2.4. *Służby Teatru: pracownicy Teatru, którzy mają upoważnienia do przetwarzania danych osobowych i danych szczególnego rodzaju pracownika w związku z zatrudnieniem,*
 - 2.5. *Minimalne wynagrodzenie – minimalne wynagrodzenie określone ustawą z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,*
 - 2.6. *Wynagrodzenie zasadnicze, pensja zasadnicza – wynagrodzenie określone w umowie o pracę jako zasadnicze.*
 - 2.7. Stanowiska pracy (zgodnie z art. art. 31d pkt. 2 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej) – stanowiska określone przez Dyrektora Teatru w Regulaminie i Schemacie Organizacyjnym Teatru po uprzednim uzyskaniu opinii Organizatora na podstawie postanowień § 8 Statutu Teatru Kwadrat.

§ 2

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

§ 3

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

pracowników zarządzających w imieniu Pracodawcy zakładem pracy (dyrektora, jego zastępców i głównej księgowej/ głównego księgowego) oraz osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy. Każdy Pracownik w chwili zawarcia umowy o pracę zapoznaje się z treścią Regulaminu, co potwierdza podpisując umowę o pracę.

§ 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 Teatru, 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. Wynagrodzenie Pracownika za pełny miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę. 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:
 - 2.1. posiadane kwalifikacje i umiejętności
 - 2.2. posiadane doświadczenie
 - 2.3. podejście do obowiązków pracowniczych
 - 2.4. zaangażowanie w pracę
 - 2.5. punktualność
 - 2.6. 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 zespół artystyczny, z wyłączeniem pracowników zatrudnionych na stanowisku inspicjent, sufler, fryzjer, charakteryzator przysługuje premia procentowa miesięczna (zwana dalej premią %), której % od wynagrodzenia zasadniczego określony jest w umowie o pracę, a której wysokość przyznawana jest na zasadach określonych w § 20 rozdziału 2 niniejszego Regulaminu.

§ 9

1. Pracownikom Teatru przysługują również dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą, na zasadach określonych przepisami prawa. Są to:
 - 1.1. dodatek funkcyjny
 - 1.2. dodatek stażowy (dodatek za wieloletnią pracę)
 - 1.3. dodatek specjalny za pełnienie określonej funkcji lub wykonanie określonych zadań
 - 1.4. dodatek za pracę w porze nocnej
 - 1.5. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

- 1.6. honorarium/ wynagrodzenie za artystyczne wykonanie roli lub obsługę spektaklu teatralnego na scenie Teatru znajdującej się w siedzibie Teatru dla pracowników artystycznych, inspicjentów, suflerów, fryzjerów i charakteryzatorów, tzw. norma
- 1.7. honorarium/ wynagrodzenie za artystyczne wykonanie roli lub obsługę spektaklu teatralnego na scenie Teatru znajdującej się poza siedzibą Teatru dla pracowników artystycznych, inspicjentów, suflerów, fryzjerów i charakteryzatorów, tzw. norma wyjazdowa
- 1.8. nagroda uznaniowa za szczególne osiągnięcia
- 1.9. nagroda jubileuszowa
- 1.10. odprawa emerytalno – rentowa
- 1.11. 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.) .

§ 10

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1.1. 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - 1.1.1. w nocy,
 - 1.1.2. w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - 1.1.3. w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - 1.2. 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 1.1 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: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy, premia %, dodatki specjalne, dodatek funkcyjny.
3. 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, za pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze oraz którym powierzono dodatkowe obowiązki lub powierzono wykonywanie dodatkowych zadań, można przyznać dodatek specjalny na okres wykonywania tych zadań.
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.
4. Dodatek specjalny, o którym mowa powyżej przyznaje się wyłącznie na czas wykonywania dodatkowych zadań lub obowiązków.
5. Dodatek specjalny nie jest wypłacany za okres nieobecności pracownika spowodowany chorobą.
6. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 60% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
7. Wysokość dodatków specjalnych za dodatkowe zadania lub obowiązki powierzone pracownikowi określona jest w załączniku nr 2 do niniejszego regulaminu, z tym, że katalog zadań tam określonych nie ma charakteru zamkniętego i może się zmieniać w zależności od potrzeb pracodawcy.

§ 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:
 - 3.1. zakres wykonywanych zadań
 - 3.2. zakres odpowiedzialności na danym stanowisku
 - 3.3. zakres uprawnień do podejmowania decyzji

- 3.4. poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań
- 3.5. 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 (zespół artystyczny), jak również inspicjentom, suflerom, fryzjerom i charakteryzatorom, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za udział w każdym przedstawieniu (tzw. norma i norma wyjazdowa) 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.

1. Dokładne kwoty wynagrodzenia, o których 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 – nagroda uznaniowa.
2. Decyzję o przyznaniu nagrody i jej wysokości określa w każdym konkretnym przypadku



Pracodawca, z tym, że nagroda ta nie może wynieść jednorazowo więcej niż 200% wynagrodzenia stałego miesięcznego brutto pracownika określonego w umowie o pracę.

3. Nagroda może być przyznana za wybitne i wyróżniające osiągnięcia czy postawę pracowniczą przede wszystkim za:
 - 3.1. wysoką jakość wykonywanych zadań;
 - 3.2. wprowadzenie usprawnień w pracy;
 - 3.3. złożoność pracy, stopień trudności i warunki jej wykonywania;
 - 3.4. zwiększony zakres pracy, w związku z zastępstwem nieobecnego pracownika;
 - 3.5. zwiększony zakres pracy w związku ze sprawozdawczością roczną, dotyczy pracowników działu księgowości i działu kadr i płac, tzw. nagroda bilansowa;
 - 3.6. w innych okolicznościach, które w ocenie przełożonego uzasadniają przyznanie nagrody, w tym za inicjatywę i aktywny stosunek do wykonywanej pracy
4. Pracodawca może również przyznać nagrodę uznaniową, w wysokości nie większej niż określona powyżej, pracownikowi na wniosek jego bezpośredniego przełożonego, w szczególności po półrocznej ocenie pracowniczej, która powinna być wykonywana cyklicznie, dla każdego pracownika z wyjątkiem pracowników artystycznych (aktorów) za I półrocze do 10 lipca roku bieżącego i za II półrocze do 15 stycznia roku następnego.

§ 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.

§ 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:
 - 2.1. jednomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
 - 2.2. dwumiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat,
 - 2.3. 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.

§ 20

1. Wymiar procentowy premii %, o której mowa w § 8 rozdział 2 niniejszego Regulaminu ma charakter indywidualny i waha się w przedziale:
 - 1.1. **od 50% do 60%** wynagrodzenia zasadniczego dla Kierowników Działów,
 - 1.2. **od 20% do 50%** dla pracowników działu technicznego,
 - 1.3. **od 20% do 50%** dla pracowników zatrudnionych na stanowisku specjalista i pracowników biurowych
 - 1.4. **od 35% do 60%** dla pracowników zatrudnionych na stanowisku starszy i główny specjalista.
2. Wysokość premii % ustala Dyrektor w umowie o pracę z pracownikami Teatru.
3. Premia % jest składnikiem wynagrodzenia pracownika Teatru Kwadrat i wchodzi do podstawy obliczenia wysokości wynagrodzenia za czas choroby oraz wysokości zasiłku z ubezpieczenia społecznego.



4. Premię % przyznaje się za dni przepracowane, w miesięcznym okresie rozliczeniowym według zasad przyjmowanych do obliczania wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę.

Rozdział 3

Należności związane z podróżami służbowymi

§ 21

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

§ 22

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1.1. 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,
 - 1.2. 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,
 - 1.3. 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 § 22 pkt. 1.:
 - 2.1. nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
 - 2.2. 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 liczoną 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.

§ 23

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.
 - 1.1. 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.

§ 24

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.

§ 25

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 niedotyczących 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:
 - 2.1. jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata,
 - 2.2. dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat,
 - 2.3. 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.



§ 26

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:
 - 2.1. jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - 2.2. trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony, co najmniej 10 lat,
 - 2.3. 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.

§ 27

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:
 - 1.1. dla karty *multisport plus* kwotę 177,67 zł (słownie: sto siedemdziesiąt siedem zł 67/100 gr).
 - 1.2. dla karty *multisport classic* kwotę 145,35 zł (słownie: sto czterdzieści pięć zł 35/100 gr).
 - 1.3. dla karty *multisport light* kwotę 64,53 zł (słownie: sześćdziesiąt cztery zł 53/100 gr).

A od 1 kwietnia koszt:

 - 2.1 dla karty *multisport plus* kwotę 200,21 zł (słownie: dwieście zł 21/100 gr).
 - 2.2 dla karty *multisport classic* kwotę 164,19 zł (słownie: sto sześćdziesiąt cztery zł 19/100 gr).
 - 2.3 dla karty *multisport light* kwotę 74,17 zł (słownie: siedemdziesiąt cztery zł 17/100 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).

§ 28

1. Z wynagrodzenia za pracę Pracodawca dokonuje potrąceń w wysokości i na zasadach określonych w przepisach o ubezpieczeniach społecznych, ubezpieczeniu zdrowotnym i podatku dochodowym od osób fizycznych.
2. Z wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu potrąceń, o których mowa w ust. 1 powyżej Pracodawca dokonuje potrąceń, do których jest zobowiązany na mocy tytułów wykonawczych, na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych i innych należności.
3. Z wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu potrąceń, o których mowa w ust. 1 powyżej Pracodawca może potrącić także:
 - 3.1. zaliczki pieniężne udzielone Pracownikowi,
 - 3.2. kary pieniężne przewidziane w art. 108 kp.
4. Na wniosek Pracownika Pracodawca dokonuje także innych potrąceń.
5. Suma potrąceń dokonywanych z wynagrodzenia nie może przekroczyć wartości przewidzianych odpowiednimi przepisami Kodeksu pracy (art. 87–91 kp).

Rozdział 5

Zasady wypłacania wynagrodzenia

§ 29

1. Wynagrodzenie zasadnicze łącznie z dodatkiem stażowym, funkcyjnym, specjalnym i premią % (wynagrodzenie miesięczne stałe) płatne jest co miesiąc z dołu, 28 dnia każdego miesiąca.
2. Jeżeli pracownik wystąpi o zaliczkę na poczet wynagrodzenia miesięcznego stałego przed terminem wypłaty wynagrodzenia określonym w ust. 1 powyżej, a pracodawca lub pracownik zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy wyrazi zgodę, wysokość tej zaliczki zostaje potrącona z wynagrodzenia pracownika, o którym mowa w ust. 1 w terminie określonym powyżej.
3. Zaliczkę na poczet wynagrodzenia za pracę, o której mowa w ust. 2 powyżej należy potraktować tak samo jak wynagrodzenie miesięczne stałe.
4. Pozostałe wynagrodzenia należne za miesiąc ubiegły wypłacane są 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu rozliczeniowym lub w terminach określonych odrębnymi przepisami.
5. Jeżeli terminy wypłaty, o których mowa w ust. 1 i 4 są dniami wolnymi od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
6. 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.



7. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy. Oświadczenie o numerze rachunku płatniczego pracownik składa w chwili zatrudnienia oraz niezwłocznie po każdorazowej zmianie rachunku.
8. Pracownik może złożyć – w postaci papierowej lub elektronicznej – wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.
9. W przypadkach wskazanych w ust. 8 powyżej wypłata wynagrodzenia dokonywana jest w kasie Teatru, mieszczącej się w Dziale Księgowości, w godzinach od 9:00 do 16:00.
10. 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.
11. Pracodawca na wniosek pracownika jest obowiązany do udostępnienia mu dokumentacji płacowej do wglądu oraz przekazanie odcinka listy płac zawierającej wszystkie składniki płacowe.
12. Udostępnienia, o którym mowa powyżej dokonuje pracownik działu kadr i płac, po wplynięciu stosownego wniosku od pracownika.

Rozdział 6

Postanowienia końcowe

§ 30

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.

§ 31

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.

§ 32

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 9/2024 z dnia 06.03.2024 r.

1 Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na następujących stanowiskach:

Lp.	Stanowisko/ Określenie funkcji	Stawka od do
1	Kierownik/ z-ca kierownika działu/ wyodrębnionej komórki organizacyjnej do 4 pracowników lub stanowisko funkcyjne inne niż kierownicze np. brygadier sceny/ zmiany	Od 1000,00 do 1500,00
2	Kierownik/ z-ca kierownika działu/ wyodrębnionej komórki organizacyjnej powyżej 4 pracowników, w tym kierownik kabiny elektryczno – akustycznej niezależnie od ilości pracowników nadzorowanych	Od 1501,00 do 2500,00



- 2 Wysokość dodatków specjalnych za powierzenie pracownikowi dodatkowych obowiązków lub zadań:
 - 2.1 Za pełnienie funkcji rekwizytora: 350,00 zł brutto;
 - 2.2 Za pełnienie funkcji kierowcy: 700,00 zł brutto;
 - 2.3 Za koordynację określonych zadań, prac poszczególnych zespołów pracowniczych: od 500,00 zł brutto do 1500,00 zł brutto.
 - 2.4 Za pełnienie funkcji, powierzonych obowiązków innych niż wskazane powyżej w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego brutto pracownika.

