

SERWIS INFORMACYJNY



*FEDERACJI
ZWIĄZKÓW
ZAWODOWYCH
PRACOWNIKÓW
KULTURY I SZTUKI*

Nr 8-9 (419)



sierpień - wrzesień 2024r.

SPIS TREŚCI

1.	Życzenia!	str.1
2.	Odpowiedź MKiDN na petycję FZZPKiS ws. działań zmierzających do poprawy warunków pracy i płacy pracowników instytucji kultury.	str.2-6
3.	Stanowisko MKiDN dot. przywrócenia pracownikom instytucji kultury prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.	str.7-8
4.	Wystąpienie do Prezesa Rady Ministrów RP	str.9-10
5.	40 lat minęło c.d.	str.11
6.	Uwagi do projektu ustawy o zakładowych układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych.	str.12
7.	LABOR LEX: - Układy zbiorowe pracy.	str.13-17
8.	Kronika związkowa (lipiec - sierpień - wrzesień 2024).	str.18-20

Serwis przeznaczony do użytku wewnętrznego.

Strona internetowa <http://www.fzzpkis.pl>

00-871 Warszawa, ul. Żelazna 67 lok. 66

Red. prowadzący: Agnieszka Lachcik; Urszula Wieczorek

Telefony: Przew.: 798 910 479; e-mail: lachcik@fzzpkis.pl

Sekretariat: 22 629 85 80, 798 408 365; e-mail: federacja@fzzpkis.pl

Dz. fin. - prawny: 22 621 43 81, e-mail: fzzpkis2@wp.pl

Konto bankowe: PKO Bank Polski SA XV Oddział Centrum

Nr 34 1020 1156 0000 7102 0060 1146

Nakład 100 egz. Oddano do składu komputerowego i druku 26.09.2024r.

Wydawca: FZZPKiS; Przygotowanie i druk: ARCHIDRUK



Z okazji Międzynarodowego Dnia Muzyki (1X) oraz Dnia Nauczyciela (14X) wszystkim artystom muzykom oraz pedagogom życzę wielu inspiracji i realizacji ciekawych projektów, motywacji do działania, godnych płac, zadowolenia z wykonywanej pracy i pomyślności w życiu osobistym.

Agnieszka Lachcik



Hanna Wróblewska

DF-VII.050.2.2024.JS
Warszawa, 07 sierpnia 2024 r.

Pani
Agnieszka Lachcik
Przewodnicząca Federacji ZZPKiS

Szanowna Pani Przewodnicząca,

w nawiązaniu do złożonej przez Federację petycji z dnia 12 czerwca 2024 r., dot. podjęcia intensywnych działań zmierzających do poprawy warunków pracy i płacy pracowników instytucji kultury oraz rozwiązania wskazanych problemów występujących w sektorze kultury uprzejmie proszę o przyjęcie następujących informacji.

Ad. III. Wyłączenie określonych dodatków z kwoty wynagrodzenia minimalnego.

Zgodnie z informacjami otrzymanymi z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej uprzejmie informuję, że problematykę dotyczącą minimalnego wynagrodzenia za pracę reguluje ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207, z późn. zm.).

Zgodnie z konstrukcją ustawową, minimalne wynagrodzenie za pracę nie ma charakteru jedynie wynagrodzenia zasadniczego. Jest to łączne wynagrodzenie pracownika za nominalny czas pracy w danym miesiącu, a więc poza wynagrodzeniem zasadniczym obejmuje również inne składniki wynagrodzenia i świadczenia pracownicze zaliczone do wynagrodzeń osobowych, w tym m.in. premie, nagrody oraz dodatki do wynagrodzenia z wyjątkami określonymi w ustawie.

W świetle art. 6 ust. 5 ww. ustawy, przy obliczaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się: nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, dodatku za staż pracy oraz dodatku za szczególne warunki pracy.

Należy zauważyć, że propozycja zmian w zakresie składnikowym minimalnego wynagrodzenia za pracę, wymaga rozważenia i dokonania pogłębionej analizy zarówno w aspekcie ekonomicznym jak i systemowym. Proponowane rozwiązanie miałoby znaczący wpływ na kształt płacy minimalnej, która stanowi istotne narzędzie w kształtowaniu stosunków pracy w gospodarce i w sposób szczególnie wpływa na sytuację osób najmniej wynagradzanych.

Nie można pominąć faktu, że minimalne wynagrodzenie za pracę od początku funkcjonowania ustawy wprowadzającej tę instytucję (tj. od 2003 r.) jest corocznie

systematycznie podwyższane. Tempo wzrostu tego wynagrodzenia jest od wielu lat wyższe niż wynika z ustawowego minimum, co znacznie wzmacnia jego siłę oddziaływania.

Należy zauważyć, że w odniesieniu do sektora finansów publicznych, co do zasady, wprowadzane rozwiązania prawne nie powinny powodować konieczności ponoszenia dodatkowych wydatków, ani też stanowić podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki finansowe na ten cel w latach następnych. W tym miejscu wymaga podkreślenia, że wydatki na wynagrodzenia, jako wydatki o charakterze quasi-zdeterminowanym, tj. takie, których skutki będą przechodzić na kolejne lata, będą tym samym stale zwiększać udział wydatków budżetu państwa koniecznych do zrealizowania w pierwszej kolejności.

Tęgo rodzaju zmiany systemowe, determinujące w znacznym stopniu poziom kosztów pracy (zarówno pracodawców sektora prywatnego, jak i sektora finansów publicznych) powinny zostać poddane pogłębionej analizie pod kątem wpływu na rynek pracy, sytuację gospodarstw domowych, system wynagradzania w państwowej sferze budżetowej, ale również finanse publiczne.

Ze względu na systemowy charakter zmian w zakresie konstrukcji minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz możliwe znaczące skutki finansowe, ich dokonanie powinno odbywać się w sposób stopniowy i wyważony.

Ad. VI. Wznowienie funkcjonowania Trójstronnego Zespołu Branżowego ds. kultury i mediów przy MKiDN.

Dialog społeczny związany z tematyką w jakikolwiek sposób dotyczącą obszaru kultury i dziedzictwa narodowego, jako istotny element demokracji, zajmuje niezmiennie wysoką pozycję w kręgu zainteresowania Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego.

Od powołania rządu do Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego napływała korespondencja dotycząca różnego rodzaju trudności i problemów, jakie, w ramach swojego funkcjonowania, napotykają instytucje kultury (w tym zwłaszcza samorządowe) oraz z którymi mierzą się pracownicy tych instytucji. Dużą część zgłoszeń stanowiły sprawy z zakresu zatrudnienia i wynagradzania. Wszystkie te sygnały, w tym w szczególności od organizacji związkowych, podlegały wnikliwej analizie, która wykazała, że istotna część zgłaszanych kwestii, przed wprowadzeniem w ich zakresie jakichkolwiek regulacji, mogłaby podlegać szerokiej dyskusji na forum, bezpośredniej wymianie informacji i doświadczeń pomiędzy zainteresowanymi stronami.

W tym zakresie zasadnym i właściwym wydaje się wznowienie działalności Trójstronnego Zespołu ds. Kultury i Mediów jako narzędzia umożliwiającego bezpośredni kontakt i komunikację zainteresowanych stron. Nowe otwarcie w tym zakresie, przy aktywnym i konstruktywnym udziale wszystkich zainteresowanych, może dać szansę na osiągnięcie porozumień i przyjęcie kompromisowych rozwiązań w wielu problematycznych kwestiach (w większym stopniu niż miało to miejsce do końca 2023 r.).

W związku z powyższym, po uwzględnieniu charakterystyki działalności MKiDN i obciążeń wynikających z dotychczas procedowanych spraw, terminem, który na dziś można uznać za realny w zakresie wznowienia działań związanych z powrotem do funkcjonowania przedmiotowego Zespołu, jest październik 2024 r.

Ad. VII. Przywrócenie praw emerytalnych tancerzom i muzykom.

Zgodnie z informacjami otrzymanymi z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej uprzejmie informuję, że postulat przywrócenia tancerzom zawodowym prawa do wcześniejszej emerytury w wieku 40 lat (w przypadku kobiet) i 45 lat (w przypadku mężczyzn), a więc prawa przysługującego na podstawie art. 32 i 33 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1251, z późn. zm., dalej powoływanej jako: „ustawa emerytalna”) w zw. z § 12 ust.1 pkt 1 lit. a rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz. U. Nr 8, poz. 43, z późn. zm., dalej powoływanego jako: „rozporządzenia RM z 1983 r.”).

Na podstawie ww. regulacji tancerze zawodowi (urodzeni przed 1 stycznia 1949 r.) mogli uzyskać prawo do wcześniejszej emerytury po osiągnięciu wieku 40 lat (w przypadku kobiet) i 45 lat (w przypadku mężczyzn), jeżeli posiadali wymagany okres zatrudnienia (20 lat – w przypadku kobiet i 25 – w przypadku mężczyzn), w tym co najmniej 15 lat działalności twórczej lub artystycznej.

Zgodnie z obecnie obowiązującym stanem prawnym, tancerze zawodowi mogą skorzystać z praw do emerytury pomostowej na podstawie przepisów ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. z 2023, poz. 164, z późn. zm.).

Emerytura pomostowa została przewidziana dla osób wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze (określone w art. 3 ust. 1-3 ustawy o emeryturach pomostowych i jej załącznikach nr 1 i 2) oraz spełniających warunki ustawowe do jej uzyskania.

Zgodnie z obecnie obowiązującym art. 4 ww. ustawy (po uchyleniu wygasającego charakteru emerytur pomostowych), prawo do emerytury pomostowej przysługuje pracownikowi, który spełnia łącznie następujące warunki:

- 1) urodził się po dniu 31 grudnia 1948 r.;
- 2) ma okres pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze wynoszący co najmniej 15 lat;
- 3) osiągnął wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn;
- 4) ma okres składkowy i nieskładkowy, ustalony na zasadach określonych w art. 5 – 11 ustawy emerytalnej, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i co najmniej 25 lat dla mężczyzn;
- 5) po dniu 31 grudnia 2008 r. wykonywał prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3 ustawy o emeryturach pomostowych.

Wśród wielu prac związanych z działalnością twórczą lub artystyczną, do prac uprawniających do emerytury pomostowej zaliczono „prace tancerzy zawodowych związane z bardzo ciężkim wysiłkiem fizycznym” (jako prace w szczególnych warunkach, wymienione w pkt 37 zał. nr 1 do ustawy o emeryturach pomostowych).

Należy zauważyć, że obecnie tancerze zawodowi mogą bowiem nabyć prawo do emerytury pomostowej w wieku 55 (w przypadku kobiet) lub 60 lat (w przypadku mężczyzn), bez względu na datę rozpoczęcia pracy w charakterze tancerza zawodowego, jeżeli będą wykonywać prace, o których mowa w pkt 37 zał. nr 1 do ustawy o emeryturach pomostowych przez co najmniej 15 lat i posiadać 20-letni (25-letni) okres składkowy i nieskładkowy.

Przywrócenie rozwiązań zawartych w art. 32 i 33 ustawy emerytalnej w zw. § 12 ust.1 pkt 1 lit. a rozporządzenia RM z 1983 r. albo obniżenie wieku uzyskania prawa do emerytury pomostowej do 40 lat (45 lat) nie jest zasadne, dlatego, że tancerze zawodowi, którzy (z uwagi na stan zdrowia) nie mogą rzeczywiście kontynuować swojej dotychczasowej pracy, mają uzasadnione podstawy do wystąpienia do organu rentowego o ustalenie prawa do renty z tytułu częściowej zdolności do pracy (zgodnie bowiem z art. 12 ustawy emerytalnej, częściowo niezdolną do pracy jest osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziom posiadanych kwalifikacji).

Ad. IX. Ogólne problemy bibliotekarstwa.

Odnosząc się do poruszonej kwestii gromadzenia zbiorów elektronicznych, filmów i dokumentów życia społecznego informuję, że Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 29 października 2008 r. w sprawie sposobu ewidencji materiałów bibliotecznych (Dz.U.2008 nr 205 poz. 1283) odnosi się również do zbiorów specjalnych. Natomiast zgodnie z art. 14 ust.4 ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekach (Dz.U. z 2022 r. poz. 2393) zasady i warunki korzystania z biblioteki określa regulamin nadany przez dyrektora (kierownika). Uprzejmie informuję, że do MKDN nie wpływały propozycje konkretnych zmian ww. przepisów lub wprowadzenia nowych regulacji.

Odrębną kwestią pozostaje finansowanie działalności bibliotek publicznych. Ustawa o bibliotekach (Art. 9 ust.1 i 2) stanowi, że organizator zapewnia warunki działalności i rozwoju biblioteki, odpowiadające jej zadaniom. Organizator ma obowiązek zapewnić w szczególności: 1) lokal; 2) środki na: a) wyposażenie, b) prowadzenie działalności bibliotecznej, zwłaszcza zakup materiałów bibliotecznych, c) doskonalenie zawodowe pracowników. Brak wystarczającego finansowania działalności statutowej bibliotek publicznych wynika częściowo z trudnej sytuacji finansowej poszczególnych jednostek samorządu terytorialnego-organizatorów tych instytucji.

Minister kultury nie ma możliwości finansowania działalności statutowej instytucji kultury, dla których nie jest Organizatorem. Może wspierać je jedynie poprzez dofinansowanie projektów kulturalnych w ramach prowadzonych programów. Biblioteki publiczne należą do grona uprawnionych wnioskodawców w corocznie ogłaszanych tzw. Programach Ministra lub w programach własnych instytucji podległych MKiDN. W przypadku wspomnianych programów, biblioteki publiczne obowiązują te same zasady odnoszące się do wysokości wymaganego wkładu własnego, co pozostałych wnioskodawców. Na relatywnie wysokim poziomie ustalony został limit wymaganego finansowego wkładu własnego dla bibliotek publicznych, wnioskujących o dofinansowanie w konkursie „Zakup i zdalny dostęp do nowości wydawniczych”, stanowiącym jeden z kierunków interwencji Narodowego Programu Rozwoju Czytelnictwa 2.0. Wymagany wkład własny jest uzależniony od tzw. stopnia zamożności jednostek samorządu terytorialnego-organizatorów instytucji i wynosi odpowiednio: 50%-65%-80% całości kosztów zadania. Obecnie trwają prace nad aktualizacją NPRCz 2.0, w której zakłada się zmniejszenie limitów wkładu własnego w poszczególnych grupach zamożności o 10%. Należy jednak zaznaczyć, że określenie limitów wkładu własnego na zakup książek przez biblioteki publiczne, jest konsekwencją ww. przepisu ustawy, iż do obowiązków organizatora należy zapewnienie środków na materiały biblioteczne. Zapewniam, że w ramach dostępnych możliwości prawnych i budżetowych, MKiDN będzie kontynuowało wszelkie działania, służące poprawie funkcjonowania bibliotek publicznych oraz rozwojowi czytelnictwa w Polsce.

Natomiast w zakresie pozostałych postulatów zgłaszanych w przedmiotowej petycji mających na celu poprawę sytuacji najmniej zarabiających pracowników instytucji kultury

uprzejmie informuję, że Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego wyraża swoje poparcie w tym zakresie. Jednocześnie należy zauważyć, że wszystkie te propozycje będą wiązać się i oddziaływać na zasoby i możliwości budżetu państwa, a pozyskanie na ich realizację dodatkowych środków finansowych będzie uzależnione od decyzji Ministra Finansów.

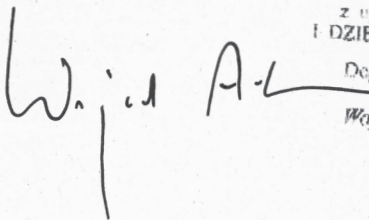
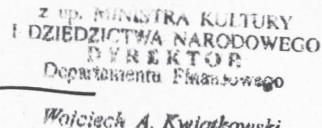
W tym zakresie należy również wziąć pod uwagę obecny stan finansów publicznych oraz objęcie Polski przez Komisję Europejską procedurą nadmiernego deficytu, co oznacza konieczność wdrożenia planu naprawczego mającego na celu ograniczenie deficytu, m.in. poprzez racjonalizację i ograniczanie wydatków budżetu państwa.

W związku z powyższym potencjalne spełnienie zgłaszanych postulatów jawi się jako zadanie niezwykle wymagające. Nie mniej jednak Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego na bieżąco monitoruje stan środków finansowych w ramach swojej części budżetowej oraz możliwości pozyskania dodatkowego wsparcia na realizację określonych celów pozostających w jego właściwości. W sytuacji gdy stan finansów publicznych ulegnie dostatecznej poprawie i zaistnieje możliwość pozyskania środków pieniężnych na realizację proponowanych przez Państwa rozwiązań (w tym pozytywna decyzja Ministra Finansów w tym zakresie) Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego niezwłocznie podejmie działania w tym zakresie pozostające w jego właściwości.

Z poważaniem na podstawie upoważnienia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego nr 5/U/2024/MKiDN z dnia 4 stycznia 2024 r.

Dyrektor Departamentu Finansowego

Wojciech Kwiatkowski

 
Z UP. MINISTRA KULTURY
I DZIEDZICTWA NARODOWEGO
DYREKTOR
Departamentu Finansowego
Wojciech A. Kwiatkowski



Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego



Hanna Wroblewska

DF-VII.051.3.2024.JS

Warszawa, 13 sierpnia 2024 r.

Pani

Agnieszka Lachcik

Przewodnicząca

Federacji Związków Zawodowych

Pracowników Kultury i Sztuki

Szanowna Pani Przewodnicząca,

w nawiązaniu do pisma nr FED/112/2024 z dnia 17 czerwca 2024 r. zawierającego prośbę o pozytywne zaopiniowanie w trakcie prac komisji parlamentarnych poselskiego projektu ustawy, przywracającego pracownikom instytucji kultury prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego tzw. trzynastej pensji uprzejmie proszę o przyjęcie następujących informacji.

Jako Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego wyrażam swoje poparcie dla postulatów i idei mających na celu poprawę sytuacji w obszarze kultury, w tym w zakresie wynagrodzeń najmniej zarabiających pracowników instytucji kultury. Jednakże przy podejmowaniu działań i ocenie proponowanych rozwiązań w zakresie realizacji zgłaszanych wniosków jestem zobowiązana działać zgodnie z właściwością piastowanego urzędu, w granicach prawa oraz przy uwzględnieniu realnych możliwości zapewnienia ich finansowania, jeśli tego wymagają.

Projekt ustawy o zmianie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (druk 327), którego założeniem jest objęcie pracowników instytucji kultury regulacjami mającymi zastosowanie do pracowników jednostek sfery budżetowej proponuje potencjalne rozwiązanie w zakresie poprawy sytuacji w zakresie wynagradzania pracowników instytucji kultury. W mojej ocenie sama idea proponowanego aktu prawnego jest słuszna i zasługuje na poparcie, natomiast wprowadzenie tej regulacji wymaga szczegółowej analizy m.in. formalno-prawnej oraz w zakresie skutków finansowych dla budżetu państwa i jednostek samorządu terytorialnego.

W zakresie formalno-prawnym uwagi przedstawiło Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. W opinii MRPiPS rozwiązanie dotyczące rozszerzenia katalogu podmiotów objętych dyspozycją art. 1 ww. ustawy pracowników instytucji kultury wzbudza wątpliwości ze względu na fakt, iż instytucje kultury nie są jednostkami sfery budżetowej. MRPiPS jako potencjalne rozwiązanie w tym zakresie zaproponowało wprowadzenie do ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturowej przepisu, że do pracowników instytucji kultury stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej. Propozycja ta będzie przedmiotem analiz w Ministerstwie Kultury i Dziedzictwa Narodowego.

Należy również wskazać, że proponowane w ww. projekcie ustawy rozwiązanie będzie pociągało za sobą znaczne obciążenia finansowe w szczególności dla samorządów będących organizatorami instytucji kultury. Biorąc pod uwagę już teraz występujące trudności w zapewnieniu przez samorządy finansowania swoich instytucji kultury na właściwym poziomie nałożenie na nie dodatkowych zobowiązań finansowych spowoduje pogłębienie problemów w zakresie ich gospodarki finansowej. W tym miejscu należy zaznaczyć, że potencjalne bezpośrednie przekazanie środków finansowych z budżetu państwa do samorządów z przeznaczeniem na wynagrodzenia dla pracowników instytucji kultury na chwilę obecną nie może być brane pod uwagę ze względu na brak formalnych uregulowań prawnych umożliwiających taki proces.

Organem właściwym w zakresie decyzji o zmianach dotyczących procedur rozdystrybowywania środków z budżetu państwa, a zatem również w kwestii ewentualnego rozważenia ustanowienia przepisów umożliwiających finansowanie działalności samorządów bezpośrednio z budżetu państwa, jest Minister Finansów. Organ ten dokonuje również analizy budżetu państwa i wydaje decyzje w zakresie możliwości sfinansowania dodatkowych zadań. Biorąc jednak pod uwagę obecny stan finansów publicznych oraz objęcie Polski przez Komisję Europejską procedurą nadmiernego deficytu budżetowego oznaczające konieczność wdrożenia planu naprawczego mającego na celu ograniczenie deficytu, m.in. poprzez racjonalizację i ograniczenie wydatków budżetu państwa, wprowadzenie proponowanego w ww. projekcie ustawy rozwiązania może nie być możliwe w najbliższej perspektywie.

Niemniej jednak w sytuacji gdy stan finansów publicznych ulegnie dostatecznej poprawie i zaistnieje możliwość wygospodarowania środków pieniężnych na realizację proponowanych w projekcie ustawy rozwiązań w zakresie poprawy poziomu wynagrodzeń pracowników instytucji kultury (w tym pozytywna decyzja Ministra Finansów) to będą one kierowane do realizacji.

Z poważaniem

Hanna Wróblewska



FEDERACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH
PRACOWNIKÓW KULTURY I SZTUKI
FEDERATION OF TRADE UNIONS OF CULTURE
AND ARTS WORKERS
ul. Żelazna 67 lok. 66; 00-871 Warszawa
Konto: PKO BP Nr 34 1020 1156 0000 7102 0060 1146

Warszawa 19.07.2024r.

INTERNET:
federacja@fzpkis.pl
<http://www.fzpkis.pl>

L.dz. FED/150/2024

TELEFONY:
przewodnicząca 798 910 479
sekretariat 22 629 85 80
798 408 365
dz. fin.-prawny 22 621 43 81

Szanowny Pan
Donald Tusk
Prezes Rady Ministrów RP

Szanowny Panie Premierze,

państwowa sfera budżetowa i sfera finansów publicznych to fundament sprawnego funkcjonowania całego państwa. Od sprawności działania, kompetencji, kwalifikacji i zaangażowania zatrudnionych w niej pracowników zależy w ogromnej mierze wizerunek państwa w społeczeństwie i na arenie międzynarodowej.

W październiku 2023r. nowy koalicyjny rząd otrzymał ogromny kredyt zaufania, między innymi od pracowników szeroko rozumianej sfery budżetowej i sfery finansów publicznych oraz ich rodzin. Błędem byłoby go zmarnować!

Pracownicy urzędów państwowych i samorządowych, urzędnicy sądowi, asystenci sędziów, kuratorzy sądowi, specjaliści Opiniodawczych Zespołów Sądowych Specjalistów, pracownicy prokuratur, więziennictwa, ZUS-u, KRUS-u, Państwowej Straży Pożarnej, policji, wojska, służby skarbowej i celnej - pracownicy cywilni tych jednostek, służby cywilnej, pracownicy szeroko rozumianej kultury i sztuki, Domów Pomocy Społecznej, pracownicy Ochrony Zdrowia z uwzględnieniem pracowników niemiedycznych, psychologów, nauczycieli i wykładowcy akademicki, wychowawcy różnego rodzaju ośrodków wychowawczych i wielu innych, których nie sposób wymienić, dzisiaj śledzą z ogromną uwagą, można rzec z zapartym tchem, wszelkie informacje na temat projektu budżetu państwa na 2025 rok.

W projekcie budżetu państwa na 2025 rok rząd proponuje średnioroczny wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej w 2025 roku w wysokości 104,1% w ujęciu nominalnym. Oznacza to, że wynagrodzenia oraz kwoty bazowe w 2025 roku, zostaną zwaloryzowane o 4,1%, czyli o prognozowaną średnioroczną dynamikę wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych na 2025 rok, co dla w/w grup pracowników jest jednoznaczne z zamrożeniem podwyżek wynagrodzeń i ich realnym spadkiem wartości.

Tegoroczne jednorazowe 20% podwyżki wynagrodzeń, których **nie otrzymali wszyscy pracownicy szeroko rozumianej sfery finansów publicznych**, nie naprawiły błędów i zaniedbań z wielu minionych lat z uwagi na brak systemowych uregulowań zasad zatrudniania i wynagradzania w/w grup zawodowych. Te 20% podwyżki dla wielu wliczone zostały w kwotę podwyżki, o którą wzrosła od 1 stycznia 2024r. płaca minimalna z kwoty 3600zł do 4242zł.

Proponowany przez rząd w 2025 roku wzrost wskaźnika wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej w wysokości 104,1% jest rażąco niski i wręcz upokarzający, zważywszy na fakt, że płaca minimalna w 2025 roku ma wzrosnąć o 7,6%, nadto na fakt, że znaczna część pracowników sfery budżetowej zarabia pensję minimalną lub nieco tylko wyższą niż płaca minimalna. Proponowana kwota minimalnego wynagrodzenia od 01.01.2025r. tj. 4626zł zwiększona o proponowany wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w wysokości 104,1% to kwota 4815,66zł czyli wzrost o 189,66zł brutto. BRUTTO - czy to nie jest urągające dla wysoko wykwalifikowanej kadry urzędników i specjalistów?

W takich warunkach będzie pogłębiać się zła atmosfera w pracy, specjaliści w swoich zawodach będą jeszcze częściej szukali pracy w sektorze prywatnym, bo już teraz firmy zagraniczne tych właśnie wysoko wykwalifikowanych, z dużym poczuciem obowiązku, pracowników instytucji państwowych i samorządowych z powodzeniem werbują.

Domagając się wzrostu średniorocznego wskaźnika wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej na poziomie 115% w/w grupy zawodowe oczekują tylko urealnienia swoich płac i zapobieżenia dalszemu spłaszczaniu wynagrodzeń i fluktuacji kadry. Uważamy, że aby to urealnienie płac następowało, wskaźnik wzrostu musi być wyższy od tego zaproponowanego w projekcie budżetu na 2025r. i stanowić wartość dwucyfrową.

W imieniu Federacji Związków Zawodowych Pracowników Kultury i Sztuki apelujemy o zaprzestanie dalszego marginalizowania pracowników sfery budżetowej i sfery finansów publicznych, o poszanowanie ich prawa do godziwego wynagrodzenia za trudną i bardzo stresującą służbę dla kraju. Te zawody dawno już straciły prestiż jaki powinien się z nimi wiązać. W instytucjach kultury pracownicy pozbawieni są prawa do uczciwego wynagrodzenia zasadniczego z obowiązkiem corocznej jego waloryzacji i dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Ogromnym problemem demotywującym do pracy stało się spłaszczenie wynagrodzeń, które z kolei prowadzi do złej atmosfery w pracy, mobbingu i innych patologicznych zjawisk.

Społeczeństwo ewoluuje, zanika niegdysiejszy patos pracy, bo przez lata pracownicy budżetówki i szeroko rozumianej sfery finansów publicznych kolokwialnie mówiąc pracowali dla idei, bo pieniędzy im nie starczało od pierwszego do pierwszego. To na nich państwo w pierwszej kolejności przez minione dekady bardzo oszczędzało. Każdy fachowiec wie, że gdy kryterium jest najniższa cena, niskiej jakości składniki, to projekt nie przetrwa i runie. Od 20 lat jesteśmy krajem Unii Europejskiej, ale po 20 latach bycia jej państwem członkowskim polscy pracownicy sfery budżetowej nie mogą nawet porównywać wynagrodzeń tych samych grup zawodowych do swoich odpowiedników w UE. Niestety wprost odwrotnie wygląda sytuacja, gdy chodzi o ceny za różnego rodzaju usługi, towary, których wzrost wartości nominalnej każdego roku każdy rząd tłumaczy właśnie w odniesieniu do tych obowiązujących w UE.

Apelujemy do polskiego rządu o podejście z ogromnym szacunkiem do kwestii wynagrodzeń i podwyżek wynagrodzeń dla pracowników szeroko rozumianej sfery budżetowej i sfery finansów publicznych. Im się to po prostu należy! Sumiennie pracując, ciągle podnosząc swoje kwalifikacje, walczą o swoją godność, godne życie i aby nasze państwo sprawnie, prawidłowo funkcjonowało.

Apelujemy do Pana Premiera o niedopuszczenie do jeszcze większej pauperyzacji sfery budżetowej i sfery finansów publicznych.

Z poważaniem

**Agnieszka Lachcik
Przewodnicząca Federacji ZZP{KiS}**

40 lat minęło ...

Wynegocjowana w 1994r Karta Gwarancji w Dziedzinie Kultury głosiła:

„Obowiązkiem państwa wobec obywateli jest zapewnienie pełnego i równego dostępu do dóbr kultury. Państwo zobowiązane jest do bezpłatnego udostępniania: bibliotek, nauki w szkołach artystycznych oraz do tworzenia warunków dostępności w innych instytucjach – muzeach, kinach, teatrach, operach, filharmoniach. Dlatego też większość ważnych instytucji kultury powinna pozostać w rękach administracji państwowej... Ochrona książki i dziedzictwa narodowego traktowane są jako priorytety polityki kulturalnej państwa... Opieką zostaną objęte – twórczość i edukacja kulturalna. We współpracy z Ministrem Edukacji Narodowej będą realizowane programy edukacji kulturalnej w szkołach.”

Karta Gwarancji w Dziedzinie Kultury była ważnym, wynegocjowanym przez związki zawodowe, dokumentem branżowym, pod którym podpisy złożyli: Premier – Józef Oleksy i Ewa Szychalska – Przewodnicząca OPZZ.

Drugim, bardzo ważnym dla pracowników instytucji kultury dokumentem, był **Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy**. 19 lutego 1996r. rozpoczęły się trudne negocjacje, które przeciągnęły się do kwietnia 1997r. Brali w nich udział przedstawiciele Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa Finansów i Ministerstwa Kultury i Sztuki.

Minister Kultury i Sztuki Zdzisław Podkański, w dniu podpisania Układu stwierdził:

„Podpisany dziś Ponadzakładowy Zbiorowy Układ Pracy dla Pracowników Państwowych Instytucji Kultury jest dokumentem ze wszelkich miar ważnym i oczekiwanym. Stwarza wiele preferencji dla długoletnich pracowników, w ten sposób dowartościowując ich pracę na rzecz kultury. Dziękuję wszystkim, którzy przyczynili się do powstania Układu, a przede wszystkim Federacji ZZPKiS i jej przewodniczącemu Janowi Budkiewiczowi, który był inicjatorem negocjacji. Ważne, aby Układ mógł być stosowany również w samorządowych instytucjach kultury. W tym celu wysyłam list intencyjny”.

Najważniejsze zapisy Ponadzakładowego Zbiorowego Układu Pracy dla Państwowych Instytucji Kultury zawartego 29 kwietnia 1997r.

- Ujednolicenie czasu pracy – 40 godzin tygodniowo (poprzedni czas wynosił 40 i 42 godziny).
- Tabela płac (widelkowa), ustalana przez Ministra Kultury i Sztuki, uwzględniająca roczny stopień inflacji.
- Zaszeregowania w grupach zgodnych z rozporządzeniami resortu, o wymogach kwalifikacyjnych pracowników instytucji kultury.
- Ekwiwalent 100%, a nie 80%, za 35 dni choroby (L4), płacony przez instytucję.
- Dodatek za wysługę lat, w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego dla tych, którzy legitymują się 30-letnim stażem pracy, przy czym ostatnie 10 lat muszą przepracować w instytucji, która ów dodatek będzie wypłacać.
- Nagrody jubileuszowe:
 - a) po 20 latach pracy – 100% miesięcznego wynagrodzenia
 - b) po 25 latach pracy – 200%
 - c) po 30 latach pracy – 300%
 - d) po 35 latach pracy – 400 %
- Jednorazowe odprawy pieniężne, w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia, dla odchodzących na rentę lub emeryturę. Warunek: muszą legitymować się przynajmniej 30-letnim stażem pracy, w tym 15-letnim w instytucji, która odprawę wypłaca.

c.d.n.



FEDERACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW
KTURY I SZTUKI
00-871 Warszawa, ul. Żelazna 67 lok. 66
e-mail: federacja@fzzpkis.pl, tel. 22 629 85 80, 798 408 365

Uwagi Federacji ZZPKiS do projektu ustawy o układach zbiorowych pracy
i porozumieniach zbiorowych:

Art. 8, 12, 41 - wprowadzenie krótkiego, określonego czasu dla obowiązywania zakładowych i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy motywuje się w uzasadnieniu ustawy zwiększeniem dynamiki rokowań i mobilizacją do podejmowania negocjacji. Skrócenie okresu, na jaki zostaje podpisane porozumienie tj. 5 lat dla zakładowych układów zbiorowych pracy oraz 10 lat dla ponadzakładowych układów będzie pretekstem dla pracodawców do szukania oszczędności, jak zwykle na pracownikach. Obecna praktyka zawierania i obowiązywania układów zbiorowych na czas nieokreślony nie prowadzi do zastoju rokowań, ale w perspektywie lat daje gwarancję pracownikom na utrzymanie wynegocjowanych przywilejów. W wielu przypadkach, w porozumieniu z dyrekcją, wprowadza się konieczne zmiany w formie protokołów dodatkowych. Zaproponowane podjęcie nowych rokowań co 5 czy 10 lat nie daje poczucia stabilizacji. Z doświadczenia wynika, że w przeszłości, podczas zainicjowanej przez pracodawcę próby zmiany układu zbiorowego pracy, pracodawca wykorzystywał posiadane środki finansowe na zatrudnienie zewnętrznej kancelarii prawnej, specjalizującej się w prawie pracy, a działania te miały na celu wykreślenie korzystnych zapisów w celu szukania oszczędności. W związku z powyższym postulujemy utrzymanie możliwości zawierania nowych układów zbiorowych bezterminowo, oraz podtrzymanie obowiązywania terminu na czas nieokreślony tych zawartych przed wejściem w życie proponowanej ustawy (Art. 41). Proponujemy również wydłużenie okresów obowiązywania układów zbiorowych zawieranych na czas określony do 10 lat dla zakładowych i 15 lat dla ponadzakładowych układów zbiorowych. Skomplikowanie procesu układowego oraz wprowadzane przepisami ustawy UZP regulacje dotyczące aktualizowania postanowień zawartych w układach oraz oceny zgodności tych regulacji z obowiązującym prawem przemawiają za wydłużeniem okresów obowiązywania wszelkiego rodzaju układów zbiorowych.

Art. 18 - przepis nakłada na pracodawcę obowiązek zgłoszenia do KEUZP zarówno zawarcia jak i dokonania zmian układu lub porozumienia zbiorowego. Warunkiem prawidłowego zgłoszenia w KEUZP i związanego z tym zapoczątkowaniem obowiązywania zawartego porozumienia jest otrzymanie potwierdzenia i numeru zgłoszenia. W przypadku nieprawidłowego zgłoszenia i braku rejestracji regulacje układu nie obowiązują. W celu wyeliminowania nieprawidłowości ustawodawca powinien nałożyć na pracodawcę obowiązek dokonania zgłoszenia w określonym czasie od podpisania porozumienia (np. 14 dni), oraz przedstawienia związkowi zawodowemu wygenerowanego z systemu potwierdzenia zgłoszenia. Przewiduje się co prawda karę grzywny lub nawet pozbawienia wolności za niezgłoszenie układu, ale dochodzenie wymiaru kary to proces czasochłonny, który opóźni wprowadzenie korzystnych dla pracowników postanowień układu .

Agnieszka Lachcik
Przewodnicząca FZZPKiS

Warszawa, 15.07.2024r.



❖ Dla kogo układ zbiorowy jest zawierany?

Zgodnie z art. 239 k.p.¹ układ zbiorowy pracy może być zawarty:

- dla wszystkich pracowników zatrudnianych przez pracodawcę (pracodawców)
- dla niektórych grup pracowników
- a także może obejmować osoby świadczące pracę na innej podstawie prawnej niż stosunek pracy oraz emerytów i rencistów.

❖ Co określa układ zbiorowy?

Układ zbiorowy pracy określa przede wszystkim szeroko rozumiane warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunków pracy pracowników, dla których jest on zawierany, czyli inaczej mówiąc, stanowi „bazę” do określania ich warunków pracy i płacy (art. 240 §1 k.p.).

Układ określa:

- warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy,
- wzajemne zobowiązania stron układu, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania jego postanowień.

Układ może określać inne sprawy nieuregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący.

Przedmiotem układu mogą być również wzajemne zobowiązania jego stron (art. 241¹ k.p.), dotyczące np.:

- sposobu publikacji układu i rozpowszechniania jego treści,
- trybu dokonywania okresowych ocen funkcjonowania układu,
- trybu wyjaśniania treści postanowień układu oraz rozstrzygania sporów między stronami w tym zakresie,
- wzajemnych obowiązków dotyczących przestrzegania układu.

Układ nie może naruszać praw osób trzecich.

Strony uprawnione do zawarcia układu mogą skorzystać z regulacji układów zbiorowych pracy, których nie są stroną. W tym celu – zgodnie z art. 241¹⁰ k.p. - zawierają porozumienie o stosowaniu w całości lub w części postanowień układu już zawartego. Jego treść mogą swobodnie zmieniać, zawierając protokoły dodatkowe. Do takiego porozumienia i protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układów. Podlegają one rejestracji.

Zmiany dokonywane w układzie, do którego zawarto porozumienie o jego stosowaniu nie wpływają na zmianę treści tego porozumienia.

❖ Jakie są rodzaje układów zbiorowych?

Występują dwa rodzaje układów zbiorowych:

- zakładowy,
- ponadzakładowy.

Pomiędzy ponadzakładowym i zakładowym układem zbiorowym pracy nie występuje relacja akt nadrzędny – akt wykonawczy, a strony układu ponadzakładowego nie mają pozycji zwierzchniej wobec stron układu zakładowego.

Jedynе ograniczenie swobody stron układu zakładowego wynika z zasady korzystności, zgodnie z którą postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego (art. 241²⁶ § 1 k.p.).

¹ Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.) – dalej k.p.

W związku z tym postanowienia układu ponadzakładowego, zobowiązujące strony układu zakładowego do:

- wprowadzania określonych uregulowań
- regulowania danego zagadnienia w określony sposób lub zakazujące jego uregulowania, jak również w inny sposób ingerujące w prawo stron układu zakładowego do autonomicznego kształtowania treści układu zakładowego, naruszając przepis art. 240 § 3 K.p., tj. prawa osób trzecich, a w związku z tym są niezgodne z prawem.

❖ Rokowania

Zawarcie układu następuje w drodze rokowań (art. 241² k.p.)

Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu jest obowiązany powiadomić o tym każdą organizację związkową reprezentującą pracowników, dla których ma być zawarty układ, w celu wspólnego prowadzenia rokowań przez wszystkie organizacje związkowe.

Strona uprawniona do zawarcia układu nie może odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań:

- w celu zawarcia układu dla pracowników nieobjętych układem;
- w celu zmiany układu uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej bądź finansowej pracodawców lub pogorszeniem się sytuacji materialnej pracowników;
- jeżeli żądanie zostało zgłoszone nie wcześniej niż 60 dni przed upływem okresu, na jaki układ został zawarty, albo po dniu wypowiedzenia układu.

❖ Kto może być stroną rokowań układowych?

Stronami rokowań układów zbiorowych mogą być:

- pracodawcy, organizacje pracodawców
- organizacje związkowe reprezentujące pracowników, przez które rozumie się organizacje związkowe zrzeszające pracowników, dla których układ jest zawierany,
- zrzeszenia (federacje) związków zawodowych, w skład którego wchodzi organizacje związkowe,
- ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje) zrzeszające organizacje związkowe lub zrzeszenia (federacje) związków zawodowych,
- ponadzakładowe organizacje związkowe, przez które rozumie się organizacje związkowe będące ogólnokrajowym związkiem zawodowym, zrzeszeniem (federacją) związków zawodowych lub ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową (konfederacją).

❖ Jakie są zasady prowadzenia rokowań?

Zgodnie z art. 241³ k.p., podjęcia rokowań nie może odmówić żadna ze stron, uprawnionych do zawarcia układu.

Powinny one być prowadzone w dobrej wierze i z poszanowaniem interesów stron, w tym głównie:

- strona pracodawców powinna uwzględniać postulaty organizacji związkowej, jeśli są one uzasadnione pogorszeniem sytuacji materialnej pracowników
- natomiast strona pracowników powinna powstrzymać się od postulatów, których realizacja przekracza możliwości finansowe pracodawcy.

Przedstawicielom związków zawodowych, prowadzącym rokowania, pracodawca jest obowiązany udzielić informacji o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami. Informacje, stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa - uzyskane od pracodawcy - nie mogą być ujawniane (art. 241⁴ k.p.).

❖ Ograniczenia w prowadzeniu rokowań

Postanowienia zawieranego układu zbiorowego pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy k.p. oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych (art. 9 § 3 k.p.).

Zawarcie układu dla pracowników zatrudnionych w samorządowych jednostkach budżetowych może nastąpić wyłącznie w ramach posiadanych środków finansowych, będących w ich dyspozycji, co musi oświadczyć organ założycielski tych jednostek we wniosku o rejestrację zawartego układu (art. 240 § 4 i 5 k.p.).

Postanowienia zawierane układu nie mogą naruszać praw osób trzecich oraz określać spraw uregulowanych w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący (art. 240 § 2 i 3 k.p.).

❖ **Kto jest stroną uprawnioną do prowadzenia rokowań zakładowego układu pracy?**

Ze strony pracowników (jednostek organizacyjnych sektora prywatnego jak i budżetowego) właściwy statutowo organ zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej.

Ze strony pracodawców sektora prywatnego – osoba lub organ reprezentująca pracodawcę w sprawach z zakresu prawa pracy.

❖ **Kto jest stroną uprawnioną do prowadzenia rokowań ponadzakładowego układu pracy?**

Ze strony pracowników (jednostek organizacyjnych sektora prywatnego jak i budżetowego):

- właściwy statutowo organ ponadzakładowej organizacji związkowej, zdefiniowanej jako organizacja związkowa, będąca ogólnokrajowym związkiem zawodowym, zrzeszeniem (federacją) związków zawodowych lub ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową (konfederacją),

Ze strony pracodawców sektora prywatnego:

- właściwy statutowo organ organizacji pracodawców - w imieniu zrzeszonych w niej pracodawców,

Ze strony pracodawców sektora budżetowego:

- właściwy minister lub centralny organ administracji rządowej – działający w imieniu pracodawców, zatrudniających pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej, niezrzeszonych w organizacjach pracodawców,
- odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa oraz przewodniczący zarządu związku samorządowego - w imieniu pracodawców, zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sfery budżetowej, niezrzeszonych w organizacjach pracodawców.

Ponadto:

- strona pracowników, o której mowa w art. 23 u.r.d.s.²
- strona pracodawców, o której mowa w art. 24 u.r.d.s.,

- mogą zawrzeć ponadzakładowe układy zbiorowe pracy obejmujące ogół pracodawców zrzeszonych w organizacjach, o których mowa w art. 24 ust.1 u.r.d.s., lub grupę tych pracodawców oraz pracowników zatrudnionych przez tych pracodawców, a także porozumienia określające wzajemne zobowiązania tych stron.

❖ **Zasady i forma zawarcia zakładowego układu zbiorowego**

Układ zawiera się w formie pisemnej na czas nieokreślony lub na czas określony (art. 241⁵ k.p.).

W układzie ustala się zakres jego obowiązywania oraz wskazuje siedziby stron układu.

Przed upływem terminu obowiązywania układu zawartego na czas określony strony mogą przedłużyć jego obowiązywanie na czas określony lub uznać układ za zawarty na czas nieokreślony.

Treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony. Wyjaśnienia treści postanowień układu, dokonane wspólnie przez strony układu, wiążą także strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu. Wyjaśnienia udostępnia się stronom porozumienia.

❖ **Zawarcie zakładowego układu zbiorowego**

Zakładowy układ zbiorowy pracy zawiera pracodawca z działającymi u niego zakładowymi organizacjami związkowymi - zgodnie z art. 241²³ k.p.

Gdy pracowników reprezentuje więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa rokowania prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne, zakładowe organizacje związkowe.

² Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (tj. Dz.U. z 2018 r. poz.2232, ze zm.) – dalej u.r.d.s.

Jeżeli w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu zakładowego, nie krótszym niż 30 dni od dnia zgłoszenia tej inicjatywy, nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań, to do ich prowadzenia uprawnione są te organizacje związkowe, które do nich przystąpiły.

Warunkiem prowadzenia rokowań jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej. Jeśli przed zawarciem układu zostanie utworzona zakładowa organizacja związkowa to ma ona prawo przystąpić do rokowań. Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje uczestniczące w rokowaniach, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe, w rozumieniu art. 241^{25a} k.p.

Zawarcie układu zakładowego dla pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy nie wyklucza możliwości objęcia tych pracowników układem ponadzakładowym.

W myśl art. 241²⁸ K.p. układ zakładowy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej. Rokowania nad jego zawarciem prowadzą:

- właściwy organ osoby prawnej, oraz
- wszystkie zakładowe organizacje związkowe działające u pracodawców, w trybie określonym w art. 241²⁸ § 3-6 K.p.

❖ Zawarcie układu ponadzakładowego

Zawarcie układu ponadzakładowego - zgodnie z art. 241² K.p. - poprzedzają rokowania, podczas których strony muszą uwzględnić przedstawione warunki.

Pracę wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu przysługuje:

- każdej organizacji pracodawców, uprawnionej do zawarcia układu,
- oraz każdej, ponadzakładowej organizacji związkowej, reprezentującej pracowników, dla których układ ma być zawarty.

Podmiot, który wystąpi z taką inicjatywą, jest obowiązany powiadomić o niej każdą organizację związkową, reprezentującą pracowników, dla których układ ma być zawarty.

Gdy pracowników, dla których zawierany jest układ ponadzakładowy, reprezentuje więcej niż jedna ponadzakładowa organizacja związkowa – rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe. Jeśli nie wszystkie ponadzakładowe organizacje związkowe przystąpią do tych rokowań to prowadzą je organizacje związkowe, które do nich przystąpiły pod warunkiem, że wśród nich jest co najmniej jedna reprezentatywna ponadzakładowa organizacja związkowa.

Układ zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź co najmniej wszystkie organizacje reprezentatywne, w rozumieniu art. 241¹⁷ K.p., uczestniczące w rokowaniach.

❖ Zmiana układu pracy

Zmiany w treści układu wprowadza się protokołami dodatkowymi.

Zawiera się je w sposób przewidziany dla układu zbiorowego pracy, tzn. że podlegają one takim zasadom rokowań i rejestracji, jak układy. Jeśli w przepisach prawa następują zmiany, które dezaktualizują regulacje zawarte w układzie, protokół dodatkowy powinien uwzględniać również nowelizację dokonaną w krajowych przepisach prawa.

Do układu zbiorowego pracy może być zawierana dowolna ilość protokołów dodatkowych. W sytuacji gdy podstawowa treść układu była wielokrotnie zmieniana protokołami dodatkowymi może okazać się niezbędne uporządkowanie i ujednolicenie treści układu. Przepisy nie regulują zasad sporządzania przejrzystego tekstu jednolitego układu. Jego opracowanie zależy wyłącznie od woli stron układu, które decydują również o sposobie jego udostępniania.

Jeśli zmiany w treści układu są korzystniejsze dla pracowników, to z mocy prawa zastępują warunki umów o pracę, wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy. Natomiast mniej korzystne postanowienia układu mogą być wprowadzane tylko w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umów o pracę (241¹³ K.p.).

❖ Rozwiązanie układu pracy

Układ ulega rozwiązaniu na podstawie:

- zgodnego oświadczenia jego stron,
- z upływem okresu, na który został zawarty,
- z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną z jego stron.

Minimalny okres wypowiedzenia to 3 miesiące (art. 241⁷ K.p.).

Trzeba jednak pamiętać, że po rozwiązaniu układu, wynikające z niego warunki umów o pracę nadal wiążą pracodawcę – aż do upływu okresu ich wypowiedzenia, w trybie art. 42 k.p., tj. w drodze wypowiedzeń zmieniających.

❖ Kto informuje o treści układów zbiorowych pracy?

Dysponentami treści zakładowych i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy są strony tych układów tj. pracodawcy oraz związki zawodowe. Strony układu mogą ustalić w układzie sposób jego publikacji oraz rozpowszechniania treści.

Pracodawca jest obowiązany zawiadomić pracowników o wejściu układu w życie, o zmianach dotyczących układu oraz o wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu, jak również dostarczyć zakładowej organizacji związkowej niezbędną liczbę egzemplarzy układu, a także na żądanie pracownika udostępnić do wglądu tekst układu i wyjaśnić jego treść.

❖ Obowiązek rejestracji układów zbiorowych pracy

Zakładowe układy zbiorowe pracy rejestrowane są przez Okręgowych Inspektorów Pracy.

Ponadzakładowe układy zbiorowe pracy rejestrowane są przez Ministra właściwego do spraw pracy.

Rejestracja zakładowego układu zbiorowego pracy, jak również ponadzakładowego układu pracy następuje na wniosek złożony przez jedną ze stron, która zawarła układ.

❖ Wniosek o rejestrację układu zbiorowego pracy

Szczegółowe wymagania dotyczące wniosku składanego w celu dokonania rejestracji układu zbiorowego pracy lub zawartego protokołu dodatkowego znajdują się w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 kwietnia 2001 r. w *sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych*. (Dz.U.2001.34.408 ze zm.)

Wniosek o rejestrację układu (protokołu dodatkowego) powinien zawierać informacje dotyczące m.in:

- daty i miejsca zawarcia układu oraz daty jego wejścia w życie,
- stron układu i ich siedzib oraz adresów do korespondencji
- spełnienia przez strony układu warunków wymaganych do zawarcia układu
- terminu mocy obowiązującej układu
- zakresu obowiązywania układu, w szczególności terytorialnego i podmiotowego, oraz liczby pracowników, którzy tym układem zostali objęci

Do wniosku dołącza się również:

- zsyte lub oprowiane egzemplarze układu, w ilości odpowiadającej liczbie podmiotów, które zawarły układ, powiększonej o 2 egzemplarze, przy czym egzemplarze układu powinny zawierać oryginalne podpisy osób reprezentujących strony, które go zawarły
- pełnomocnictwa osób zawierających układ w imieniu organów do tego uprawnionych
- odpis orzeczenia sądu stwierdzającego reprezentatywność organizacji związkowej,
- pismo ogólnokrajowej organizacji międzyzwiązkowej (konfederacji) potwierdzające wchodzenie w jej skład ogólnokrajowego związku zawodowego lub zrzeszenia (federacji) związków zawodowych,
- wyciąg z rejestru organizacji związkowych lub organizacji pracodawców stwierdzający zarejestrowanie danej organizacji,
- wyciąg ze statutu organizacji związkowej lub organizacji pracodawców wskazujący organ właściwy do zawarcia układu.

Sporządził Krzysztof Lisowski

KRONIKA ZWIĄZKOWA
Ważniejsze spotkania, inicjatywy, opinie
(lipiec - sierpień - wrzesień 2024r.)

2.07.	Warszawa	Przekazanie związkom członkowskim do konsultacji projektu ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych.
2.07.	Warszawa	Przekazanie do OPZZ uwag do propozycji rządu ws. minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz stawki godzinowej w 2025r. <i>(A. Lachcik, ZZPCRP w Orońsku)</i>
2.07.	Warszawa	Wniosek do Prezydenta Miasta Ostrołęki o podjęcie działań zmierzających do przeciwdziałania nieprawidłowościom w MBP w Ostrołęce. <i>(A. Lachcik)</i>
3.07.	Warszawa	Przypomnienie o obowiązku przysyłania do pracodawcy do dnia 10 lipca 2024r. informacji o liczbie członków zakładowej organizacji związkowej.
5. 07.	Warszawa	Konsultacja Przewodniczącej Zw. Zaw. Prac. MBP w Ostrołęce dot. sporu pracowników z Dyrektorem Biblioteki. <i>(A. Lachcik)</i>
9.07.	Warszawa	Rozmowy z przedstawicielami UNI MEI. Ustalanie planu działania na najbliższy rok: organizowanie szkoleń, zakładanie zw. zaw. dla samozatrudnionych. <i>(A. Lachcik)</i>
10.07.	Warszawa	Przekazanie związkom członkowskim ze szkół muzycznych do konsultacji projektu „Rozporządzenia MEiN ws. podstawowych warunków niezbędnych do realizacji przez szkoły i nauczycieli zadań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych oraz programów nauczania”.
12.07.	Warszawa	Przesłanie do konsultacji związkowej poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych.
15.07.	Warszawa	Przekazanie do OPZZ uwag do projektu ustawy o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych. <i>(L. Lachcik, MZZPMN w Krakowie)</i>
15.07.	Warszawa	Przekazanie do UNI MEI ankiety dot. układów zbiorowych dla nietypowych pracowników. <i>(A. Lachcik)</i>
18.07	Warszawa	Przesłanie związkom członkowskim ze szkół muzycznych informacji z Departamentu Szkolnictwa Artystycznego dot. „Rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie w sprawie ramowych planów nauczania w publicznych szkołach i placówkach artystycznych”.
19.07.	Warszawa	Wystąpienie do Premiera RP o podjęcie działań w sprawie podwyżek wynagrodzeń dla pracowników sfery budżetowej i sfery finansów publicznych. <i>(A. Lachcik)</i>
22. 07.	Kraków	Spotkanie z Przewodniczącym Międzymuzealnego Zw. Zaw. Prac. Muzeum Narodowego w Krakowie. <i>(A. Lachcik)</i>

24.07.	Kraków	Rozmowa z dyrektorem COZZ w sprawie przeprowadzenia kolejnej części szkolenia z zakresu organizowania związków zawodowych. (A. Lachcik)
2.08.	Warszawa	Spotkanie konsultacyjne z przedstawicielami zarządu Zw. Zaw. Bibliotekarzy BN dot. wniosku do Sądu Pracy o ustalenie liczby członków związku. (K. Lisowski)
2.08.	Warszawa	Przekazanie Przewodniczącej Związku Zawodowego Bibliotekarzy BN projektu wniosku do Sądu Rejonowego m.st. Warszawy o ustalenie liczby członków i potwierdzenie uprawnień zakładowej organizacji związkowej. (K. Lisowski)
2.08.	Warszawa	Konsultacja tel. Przewodniczącej Międzyzakładowego Zw. Zaw. Prac. Bibliotek Woj. Warmińsko - Mazurskiego dot. ochrony pracownika. (A. Lachcik, K. Lisowski)
5.08.	Warszawa	Przesłanie związkom członkowskim materiałów informacyjnych dot. maksymalnych temperatur w miejscu pracy do wykorzystania w pracy związkowej. (K. Lisowski)
6.08.	Warszawa	Przekazanie związkom członkowskim ze środowiska szkolnictwa artystycznego do konsultacji projektu Uchwały Rady Ministrów w sprawie ustanowienia „Polityki Cyfrowej Transformacji Edukacji”.
9.08.	Warszawa	Uwagi do zmian w Regulaminie Pracy w Miejskim Centrum Kultury w Ciechocinku. (K. Lisowski)
9.08.	Warszawa	Wniosek do Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia o ustalenie liczby członków Międzyzakładowego Związku Zawodowego „Pracownicy Bibliotek Łódzkich” i potwierdzenie posiadania uprawnień zakładowej organizacji związkowej. (K. Lisowski)
9.08.	Warszawa	Spotkanie z przedstawicielami Zw. Zaw. Bibliotekarzy BN dot. zastrzeżeń dyrektora biblioteki do reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej. (K. Lisowski)
14.08	Warszawa	Przekazanie związkom członkowskim odpowiedzi MKiDN na petycję dot. podjęcia działań zmierzających do poprawy warunków płacy i pracy pracowników instytucji kultury.
19.08.	Warszawa	Przesłanie do związków członkowskich odpowiedzi MKiDN na prośbę o pozytywne zaopiniowanie poselskiego projektu ustawy, przywracającego pracownikom instytucji kultury prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.
20.08.	Warszawa	Wystosowanie do Ministra Cyfryzacji wniosku o przyznanie bonów na laptopy nauczycielom szkół muzycznych. (A. Lachcik)
20.08.	Warszawa	Przekazanie związkom członkowskim zaproszenia OPZZ na kurs „Angielski online dla związkowców i związkowczyń”.
22.08.	Warszawa	Przekazanie do OPZZ pozytywnej opinii w spr. połączenia łódzkich placówek kultury. (A. Lachcik, G. Kuran)

22.08.	Warszawa	Prośba do Przewodniczącego OPZZ o desygnowanie przedstawiciela FZZPKiS do prac w komisjach Centrum Edukacji Artystycznej i MKiDN. <i>(A. Lachcik)</i>
23.08.	Warszawa	Spotkanie z przedstawicielami Międzyzakładowego Zw. Zaw. „Pracownicy Bibliotek Łódzkich” w spr. zgłaszanych zastrzeżeń dot. reprezentatywności organizacji związkowej. <i>(K. Lisowski)</i>
23.08.	Warszawa	Opinia dla Przewodniczącego Międzyzakładowego Zw. Zaw. Prac. Kultury Woj. Pomorskiego w sprawie konsultowania regulaminów tworzonych w zakładzie pracy przez związek zawodowy. <i>(K. Lisowski)</i>
23.08.	Warszawa	Telefoniczna porada prawna dla Prezesa Zw. Zaw. Teatru Kameralnego w Bydgoszczy dot. relacji członków związku z pracodawcą. <i>(K. Lisowski)</i>
23.08.	Warszawa	Opinia dla Przewodniczącego Międzyzakładowego Zw. Zaw. Prac. Kultury i Sztuki Woj. Mazowieckiego ws. Regulaminu Wynagradzania w BP w Dzielnicy Targówek m. st. Warszawy. <i>(K. Lisowski)</i>
27.08.	Warszawa	Zaproszenie przedstawicieli związków członkowskich zrzeszonych w FZZPKiS na szkolenie na temat organizowania związków zawodowych w dniach 6-7.X 2024r. <i>(A. Lachcik)</i>
28.08.	Warszawa	Przekazanie związkom członkowskim do konsultacji projektu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
30.08.	Warszawa	Wniosek do Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy o ustalenie liczby członków Związku Zawodowego Bibliotekarzy Biblioteki Narodowej i potwierdzenie posiadania uprawnień zakładowej organizacji związkowej. <i>(K. Lisowski)</i>
30.08.	Warszawa	Uwagi do procedury zgłoszeń wewnętrznych w Zespole Państwowych Szkół Muzycznych w Krakowie. <i>(K. Lisowski)</i>
4.09.	Warszawa	Przekazanie związkom członkowskim propozycji ubezpieczenia w programie NNW Rodzina Razem w PZU SA.
5.09.	Warszawa	Podpisanie umowy darowizny z Archiwum Akt Nowych oraz przekazanie dokumentów archiwalnych Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Kultury i Sztuki do zbioru Archiwum. <i>(A. Lachcik)</i>
6.09.	Warszawa	Spotkanie z analitykiem projektu europejskiego „Wzmocnienie potencjału w sektorze występów na żywo”.
6.09.	Warszawa	Opinia prawna dla Przewodniczącego Zw. Zaw. Pracowników Teatru Wielkiego w Poznaniu ws. procedury zgłoszeń wewnętrznych i ochrony sygnalistów. <i>(K. Lisowski)</i>
6.09.	Warszawa	Opinia prawna dla Przewodniczącej Zw. Zaw. Prac. Kultury i Sztuki przy PSM I i II st. im. Karola Kurpińskiego w Kutnie w spr. regulaminu zgłoszeń wewnętrznych w PSM w Kutnie. <i>(K. Lisowski)</i>

WŁADZE I ORGANA FEDERACJI ZZPKIS

- | | | |
|----------------------|----------------------|----------------------------|
| 1. Agnieszka Lachcik | - przewodnicząca | Szkol. Art. (Kraków) |
| 2. Dorota Abramczyk | - wiceprzewodnicząca | Domy Kultury (Zgierz) |
| 3. Krzysztof Kubasik | - wiceprzewodniczący | Inst. Artystyczne (Poznań) |

Członkowie Prezydium Zgromadzenia Del. Zw.

- | | |
|-------------------------|----------------------------|
| 4. Renata Opala | Kinematografia (Piaseczno) |
| 5. Małgorzata Pawłowska | Biblioteki (Turek) |
| 6. Romuald Rykiert | Muzea (Kraków) |

Członkowie Zgromadzenia Delegatów

- | | |
|----------------------------------|--------------------------|
| 7. Agata Ceglewska | Domy Kultury (Raciążek) |
| 8. Witold Grela | Muzea (Kraków) |
| 9. Arkadiusz Korniejuk | Biblioteki (Chełm) |
| 10. Elżbieta Kurczyńska-Sołowiej | Szkolnictwo Art. (Kutno) |
| 11. Szymon Malczewski | Biblioteki (Poznań) |
| 12. Anna Sroka | Domy Kultury (Przemyśl) |
| 13. Joanna Szymczak-Ryczek | Biblioteki (Łódź) |

Komisja Rewizyjna

- | | | |
|-------------------------------|----------------------|---------------------------|
| 1. Jerzy Doliński | - przewodniczący | Inst. Art. (Bydgoszcz) |
| 2. Leszek Sibila | - wiceprzewodniczący | Muzea (Kraków) |
| 3. Monika Kosakowska | | Domy Kultury (Poznań) |
| 4. Grzegorz Kuran | | Biblioteki (Łódź) |
| 5. Renata Tomkiewicz-Hanusiak | | Szkolnictwo Art. (Kraków) |

Krajowy Rejestr Sądowy Nr. 0000122711

**Porady prawne – Krzysztof Lisowski
dyżury w piątki w godz. 9.00 – 13.00
Telefony: 22 621 43 81 lub 22 629 85 80**

**Przypominamy!
Serwis Informacyjny
jest dostępny na stronie Federacji
www.fzpkis.pl**

