



**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, 27.05.2025r.

INTERNET:

federacja@fzzpkis.pl

<http://www.fzzpkis.pl>

TELEFONY:

przewodnicząca 798 910 479

sekretariat 22 629 85 80

798 408 365

dz. fin.-prawny 22 621 43 81

L.dz. FED/102/2025

Szanowna Pani

Hanna Wróblewska

Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego

W związku z zarządzeniem Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego¹ z dnia 28.04.2025 r. w sprawie *Zespołu do opracowania projektu nowelizacji ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej* (Dz.Urz.MKiDN. poz. 21) Federacja Związków Zawodowych Pracowników Kultury i Sztuki² przesyła propozycje zmian do ustawy z dnia 25.10.1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tj. Dz.U. z 2024 r. poz. 87 ze zm.)³.

W treści § 2 pkt 4 i 5 ww. zarządzenia wskazano, że do zadań Zespołu należy m.in.:

- ustalenie celów, które powinny zostać osiągnięte w wyniku uchwalenia nowelizacji ustawy;
- sformułowanie rozwiązań prawnych, w tym w miarę możliwości alternatywnych, które mogą służyć realizacji założonych celów.

W związku z tym FZZPKiS wnosi o dokonanie nowelizacji ustawy w następujących zakresach:

- ustanowienia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego;
- wprowadzenia normatywnego mechanizmu corocznej waloryzacji wynagrodzenia;
- wprowadzenia obowiązku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę (likwidacja umów śmieciowych);
- wprowadzenia dla resortu kultury obligatoryjnych uzgodnień z reprezentatywnymi związkami zawodowymi projektów aktów wykonawczych do u.o.p.d.k.;
- wprowadzenia dla resortu kultury obligatoryjnych, corocznych konsultacji z reprezentatywnymi związkami zawodowymi dotyczących wzrostu wynagrodzeń i warunków pracy;
- wprowadzenia oświadczeń majątkowych dyrektorów;
- ustanowienia obligatoryjnej kadencyjności dyrektorów instytucji kultury;
- zwiększenia wysokości nagród jubileuszowych;
- wprowadzenia wyższej odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy;
- zwiększenia maksymalnej wysokości dodatku za wysługę lat;
- wprowadzenia zasady proporcjonalnego wzrostu wynagrodzeń pracowników instytucji kultury w zależności od stanowiska, zaszerzgowania płacowego i doświadczenia zawodowego.

¹ Dalej - MKiDN

² Dalej - FZZPKiS

³ Dalej – u.o.p.d.k.

I. Dodatkowe wynagrodzenie roczne

Postulatem FZZPKiS jest ustanowienie dla pracowników instytucji kultury prawa do trzynastej pensji, wypłacanej na zasadach określonych w ustawie z dnia 12.12.1997 r. *o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej* (tj. Dz. U. z 2023 r. poz. 1690 z późn.zm.)⁴.

Instytucje kultury w ogromnej większości stanowią jednostki organizacyjne przynależące do sektora finansów publicznych, a więc takie, dla których organizatorami są albo resort kultury albo jednostki samorządu terytorialnego. Jednakże ich pracownicy pozbawieni są wielu uprawnień, które przysługują pracownikom państwowej sfery budżetowej. Jednym z takich uprawnień jest prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, o którym mowa w u.d.w.r.

FZZPKiS uważa, że jest to rozwiązanie niesprawiedliwe i nieuzasadnione.

Zdaniem FZZPKiS z zasady równego traktowania wynika konieczność zrównania praw pracowników instytucji kultury z przywilejami pracowników innych jednostek sfery budżetowej, takich jak nauczyciele, pracownicy samorządowi, czy służby mundurowe, którzy mają zagwarantowane prawo do 13. pensji.

Nie występuje żaden racjonalny powód, dla którego pracownicy kultury mieliby być traktowani gorzej. Przywrócenie im prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego stanowiłoby formę docenienia roli pracy w kulturze i jej specyfiki. Praca w sektorze kultury jest nisko wynagradzana, a wiąże się z odpowiedzialnością i koniecznością pełnego zaangażowania.

Wprowadzenie tej zmiany wpłynęłoby na poprawę sytuacji materialnej pracowników jednostek kultury, co przełożyłoby się na ich motywację i stabilność zawodową. Wzmocniłoby także prestiż zawodu i uczyniłoby go bardziej atrakcyjnym dla potencjalnych kandydatów aspirujących do tego zawodu, oraz byłoby uznaniem trudu i wkładu pracowników w rozwój kultury.

W związku z tym FZZPKiS wnosi o dokonanie nowelizacji u.o.p.d.k. poprzez wprowadzenie do treści ww. ustawy dodatkowej normy, która *expressis verbis* określi prawo pracowników instytucji kultury do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, bez względu na to, jaki podmiot jest organizatorem (organem prowadzącym) danej instytucji kultury.

Treść poprawki:

Art. 26g u.o.p.d.k. Pracownikom instytucji kultury przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach i w wysokości określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. *o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej* (tj. Dz. U. z 2023 r. poz. 1690 z późn.zm.).

II. Obligatoryjna, coroczna waloryzacja wynagrodzeń.

Od wielu lat grupa zawodowa pracowników kultury jest jedną z najniżej uposażonych, co skutkuje systematycznym rozwarstwieniem płacowym w odniesieniu do innych branż zawodowych. Większość pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury otrzymuje wynagrodzenie na poziomie płacy minimalnej.

W trosce o bezpieczeństwo socjalne pracowników instytucji kultury strona rządowa, jak również strona pracodawców i organizatorów powinni zostać normatywnie zobligowani do wprowadzenia normatywnych standardów finansowych, a więc obowiązku przeznaczania odpowiednich nakładów na wynagrodzenia w tej branży, a także adekwatną do inflacji waloryzację wynagrodzeń pracowników kultury.

Postulatem FZZPKiS w zakresie wynagrodzeń jest wprowadzenie mechanizmu normatywnego:

- zabezpieczenia w budżetach organów założycielskich dodatkowych środków finansowych niezbędnych do pokrycia kosztów wzrostu wynagrodzeń;
- nadzorczego ze strony państwa, zabezpieczającego wyrównanie podwyżki od 1 stycznia w sytuacji wprowadzenia podwyżki wynagrodzenia w trakcie roku kalendarzowego;
- corocznej, obligatoryjnej waloryzacji wynagrodzeń pracowników kultury co najmniej o stopień inflacji za rok poprzedni, ogłoszony w komunikacie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, lub

⁴ Dalej – u.d.w.r.

- corocznej, obligatoryjnej waloryzacji wynagrodzeń pracowników instytucji kultury w odniesieniu do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej;
- zapewniającego proporcjonalny wzrost wynagrodzeń według kategorii stanowisk i struktury zatrudnienia w instytucjach kultury w sytuacji podniesienia płacy minimalnej na poziomie krajowym.

Postulatem FZZPKiS jest więc zastąpienie dotychczasowego arbitralnego i nietransparentnego mechanizmu podwyższania wynagrodzeń pracowników kultury, instrumentem wzrostu wynagrodzenia opartego o zupełnie obiektywne wskaźniki i kryteria określone w ustawie.

Zdaniem FZZPKiS zaproponowane rozwiązanie zabezpieczy prawo pracowników instytucji kultury do wzrostu wynagrodzenia adekwatnego w oparciu o aktualne wskaźniki ekonomiczne w gospodarce narodowej.

Zaproponowany mechanizm określania wzrostu wysokości wynagrodzeń zostałby powiązany więc ze stanem gospodarki narodowej. Poprawa stanu gospodarki narodowej i związany z tym faktem wzrost wynagrodzeń w gospodarce narodowej będzie się przekładał bezpośrednio na wysokość wynagrodzeń pracowników instytucji kultury.

Wprowadzenie zobiektywizowanego mechanizmu normatywnego kształtowania wynagrodzeń pracowników instytucji kultury zdecydowanie „odpolityczni” kwestię podwyżek ich wynagrodzeń.

W sytuacji występowania ustabilizowanego wzrostu gospodarczego, jaki obecnie odnotowuje się w Polsce, wprowadzenie mechanizmu ustalania wzrostu wynagrodzeń pracowników instytucji kultury w oparciu o kwoty przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, lub co najmniej o stopień inflacji - zdecydowanie przełoży się na podniesienie statusu zarobkowego tej grupy zawodowej.

Jednocześnie wprowadzenie zaproponowanego instrumentu prawnego zabezpieczy mechanizm wzrostu wynagrodzeń pracowników instytucji kultury, co bez wątpienia wpłynie korzystnie na poczucie stabilności tego zawodu i jego atrakcyjność.

FZZPKiS chce zauważyć, że podniesienie minimalnego wynagrodzenia za pracę w instytucjach kultury związane jest nierozdzielnie ze zjawiskiem spłaszczenia płac spowodowanym koniecznością podnoszenia wynagrodzenia przede wszystkim tym pracownikom, którzy otrzymują ekstremalnie niskie uposażenia lub dopiero rozpoczęli pracę w zawodzie. Wprowadzenie wyższej płacy minimalnej, bez adekwatnego podniesienia wynagrodzeń pozostałym zatrudnionym, doprowadza do sytuacji, w której różnice płacowe między pracownikami o różnym stażu pracy, kwalifikacjach i poziomie odpowiedzialności ulegają znacznemu zmniejszeniu lub całkowicie zanikają.

Aby zapobiec tej niekorzystnej sytuacji i zachować sprawiedliwą strukturę wynagrodzeń, FZZPKiS wnosi o wprowadzenie regulacji normatywnej dotyczącej wprowadzenia zasady proporcjonalnego wzrostu wynagrodzeń pracowników instytucji kultury w zależności od stanowiska, zaszeregowania płacowego i doświadczenia zawodowego.

Oznacza to, że wzrost wynagrodzenia powinien pociągać za sobą podniesienie płac na wszystkich stanowiskach w oparciu o ustalone wskaźniki lub mechanizmy, które uwzględniają dotychczasowe relacje płacowe.

Uważamy, że jedynie proporcjonalny wzrost wynagrodzeń pozwoli na uniknięcie demotywacji pracowników z dłuższym stażem i wyższymi kwalifikacjami, utrzyma atrakcyjność zatrudnienia w sektorze kultury oraz zapewni sprawiedliwe wynagradzanie za pracę na różnych poziomach. Ignorowanie tej kwestii może doprowadzić do pogorszenia jakości kadr i osłabienia potencjału kulturotwórczego instytucji.

FZZPKiS domaga się wprowadzenia do u.o.p.d.k. zapisów gwarantujących pracownikom instytucji kultury prawo do godnego wynagrodzenia, adekwatnego do ich kwalifikacji i wykonywanej pracy, oraz uwzględniających specyfikę pracy twórczej i artystycznej.

III. Obligatoryjna umowa o pracę - likwidacja umów śmieciowych

1. FZZPKiS wnosi o normatywne ukształtowanie zasady pracowniczego zatrudnienia pracowników publicznych instytucji kultury, a więc wprowadzenie ustawowego obowiązku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, a nie umów cywilnoprawnych (eliminacja tzw. umów śmieciowych).

W rozdziale 2a u.o.p.d.k. nie zawarto normatywnego wskazania w jaki sposób nawiązywany jest stosunek prawny między pracownikiem a instytucją kultury jako pracodawcą. Samo odesłanie w art. 26a ust. 1 u.o.p.d.k. do przepisów k.p. jeszcze nie determinuje w żaden sposób sposobu zatrudnienia w instytucjach kultury.

Przykładowo - w przypadku pracowników samorządowych ustawa w art. 43 ust. 1 u.p.s.⁵ (podobnie jak w treści art. 26a ust. 1 u.o.p.d.k.) odsyła w zakresie nieuregulowanym do przepisów Kodeksu pracy, ale w art. 16 u.p.s. wyraźnie wskazuje sposoby zatrudniania pracowników samorządowych na podstawie umowy o pracę (na czas nieokreślony i warunkowo – na czas określony).

2. Należy zauważyć, że stosunek pracy różni się od stosunku powstającego na podstawie umów cywilnoprawnych, z których wynika obowiązek dokonania określonej czynności prawnej lub świadczenia innych usług w warunkach braku podporządkowania zleceniobiorcy kierownictwu dającemu zlecenie (w przeciwieństwie do stosunku pracy). Czynności i usługi nie muszą być wykonywane osobiście przez przyjmującego zlecenie (w przeciwieństwie do stosunku pracy).

Prawidłowo nawiązana umowa cywilnoprawna nie może zmierzać do obchodzenia przepisów prawa pracy, dotyczących stosunku pracy, co wprost wynika z art. 58 k.c.⁶

Jest to możliwe jedynie w sytuacji, kiedy nie występuje chociażby jeden z obligatoryjnych elementów sytuujących stosunek pracy (wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, za wynagrodzeniem – art. 22 § 1 k.p.⁷).

Sąd Najwyższy w wyroku z 21.06.2017 r., I UK 273/16 (LEX nr 2337355) stwierdził, że w razie wątpliwości, czy dana umowa jest - przykładowo - umową o pracę, czy umową cywilnoprawną, należy ustalić, czy w treści i sposobie jej wykonywania przeważają cechy umowy o pracę, czy też umowy cywilnoprawnej. Należy też mieć na uwadze, że nazwa umowy z eksponowaniem terminologii służącej podkreśleniu charakteru umowy jako umowy o zlecenie lub umowy cywilnoprawnej, nie jest elementem decydującym samodzielnie o rodzaju zobowiązania, w oderwaniu od oceny rzeczywistego przedmiotu tej umowy i sposobu oraz okoliczności jej zawarcia i wykonania.

3. W związku z tym warunkiem wstępnym nawiązania umowy cywilnoprawnej jest niewystępowanie cech stosunku pracy: np. wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Jeżeli jednak ma być to praca pełniąca cechy stosunku pracy, np. podlegająca nadzorowi pracodawcy i jego kierownictwu, a także podległości służbowej, wówczas nieodzownym jest nawiązanie umowy o pracę. Wskazuje na tę konieczność art. 22 § 1² k.p., który zakazuje zastępowanie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Zasada ta dotyczy wszelkich umów cywilnoprawnych, nawet umów nienazwanych (np. „umów o współpracę”).

W związku z tym istnieje konieczność wprowadzenia do treści art. 16 u.o.p.d.k. ustawowego obowiązku zatrudniania pracowników instytucji kultury na podstawie umowy o pracę, co będzie przejawem zapewnienia choćby minimalnych standardów zatrudnieniowych w instytucjach kultury finansowanych z budżetu publicznego i będzie miało także wpływ na sytuację ubezpieczeniową tych pracowników (ubezpieczenie zdrowotne i emerytalne).

IV. Konsultacje ze związkami zawodowymi

Ustawa nie przewiduje żadnych mechanizmów dotyczących obowiązku przeprowadzania konsultacji ze związkami zawodowymi działającymi w sektorze kultury.

Z tego względu FZZPKiS proponuje wprowadzenie norm prawnych zobowiązujących resort kultury do:

- dokonywania uzgodnień z reprezentatywnymi związkami zawodowymi projektów aktów wykonawczych do u.o.p.d.k.;

⁵ Ustawa z dnia 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz.U. z 2024 r. poz. 1135 ze zm.)

⁶ **Ustawa z dnia 23.04.1964 r. Kodeks cywilny (tj. Dz.U. z 2024 r. poz. 1061 ze zm.)**

⁷ Ustaw z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.)

- wprowadzenia obligatoryjnych, corocznych konsultacji z reprezentatywnymi związkami zawodowymi dotyczących wzrostu wynagrodzeń i warunków pracy pracowników instytucji kultury.

Analogiczne rozwiązanie zawarto np. w treści art. 4 Karty Nauczyciela, który stwierdza, że rozporządzenia i zarządzenia przewidziane ustawą podlegają uzgodnieniu ze związkami zawodowymi zrzeszającymi nauczycieli.

Jednostki systemu oświaty w dużej mierze są jednostkami ze sfery publicznej, podobnie jak instytucje kultury, a mimo to na gruncie u.o.p.d.k. brak jest normatywnego zobowiązania organów władzy publicznej do uzgadniania treści aktów prawnych dotyczących pracowników kultury ze związkami zawodowymi działającymi w sektorze kultury.

Niezbędne jest także wprowadzenie obligatoryjnych konsultacji ze związkami zawodowymi przy ustalaniu wskaźników wzrostu wynagrodzeń, aby zapewnić uwzględnienie specyfiki poszczególnych grup zawodowych i instytucji.

Doniosłość instytucji dialogu społecznego pojawia się w preambule i art. 20 Konstytucji RP, który stwierdza, że społeczna gospodarka rynkowa stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej i opiera się na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz **solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych**.

Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że podejmując decyzje dotyczące ładu społecznego i gospodarczego, należy dążyć do wspólnego ustalenia ich treści, równoważąc niegodne interesy poszczególnych partnerów społecznych. Wobec tego każdy z tych partnerów musi być gotowy do uznania i zaakceptowania potrzeb i interesów pozostałych stron dialogu - celem tego dialogu ma być bowiem sformułowanie rozstrzygnięcia, równomiernie rozkładającego ustępstwa i korzyści.⁸

Trybunał Konstytucyjny podniósł także, że zgodnie z poglądami solidaryzmu życie społeczne opiera się na współzależności i współodpowiedzialności wszystkich jego uczestników; solidaryzm głosi zgodność i wspólnotę interesów wszystkich jednostek i grup społecznych w obrębie danej społeczności, a także obowiązek partycypowania w obciążeniach na rzecz społeczeństwa.⁹

Przedmiotem szeroko rozumianego dialogu społecznego jest więc wspólne kształtowanie stosunków zawodowych, warunków pracy, płac, świadczeń socjalnych, a także innych zagadnień polityki pracy, mieszczących się w zakresie zainteresowania i kompetencji stron.

Zapewnienie reprezentacji i respektowanie głosu związków związkowych w procesie legislacyjnym, jak również w zakresie ustalania warunków pracy i płacy, to fundament demokracji w większości krajów Europy Zachodniej.

V. Wprowadzenie oświadczeń majątkowych dyrektorów

Zdaniem FZZPKiS w u.o.p.d.k. powinien się znaleźć zapis o oświadczeniach majątkowych dyrektorów instytucji kultury.

Obowiązek składania oświadczeń majątkowych funkcjonuje na gruncie art. 32 ust. 1 u.p.s., art. 24h ust. 1 ustawy o *samorządzie gminnym*, art. 25c ust. 1 ustawy o samorządzie powiatowym, czy też art. 27c ust. 1 ustawy o *samorządzie województwa*.

Głównym celem ustanowienia podobnego obowiązku na gruncie u.o.p.d.k. jest wprowadzenie systemu kontroli majątku dyrektorów publicznych instytucji kultury, który przeciwdziałałby możliwościom wykorzystywania władzy do osiągnięcia korzyści materialnych.

Obowiązek składania oświadczeń o stanie majątku, zdaniem FZZPKiS, powinien aktualizować się w chwili nawiązywania stosunku pracy, a także uwzględniać minimalne odstępy czasowe, w których istniałby obowiązek składania kolejnych oświadczeń majątkowych w celu aktualizacji ich treści.

W opinii FZZPKiS nie jest prawidłowym rozwiązaniem, że urzędnicy samorządowi podlegający u.p.s. zobowiązani są do składania oświadczeń majątkowych, a dyrektorzy instytucji kultury już nie.

⁸ Wyrok TK z 07.05.2014 r., K 43/12, OTK-A 2014, nr 5, poz. 50, LEX nr 1461264

⁹ Wyrok TK z 30.01.2001 r., K 17/00, OTK ZU nr 1/2001, poz. 4, LEX nr 564550

VI. Obligatoryjna jednokadencyjność funkcji dyrektora

1. Zgodnie z obecnym brzmieniem art. 15 ust. 2 u.o.p.d.k. powołanie dyrektora instytucji artystycznej następuje na okres od trzech do pięciu sezonów artystycznych, a dyrektora instytucji kultury innej niż instytucja artystyczna powołuje się na okres od trzech do siedmiu lat.

Obowiązek powołania dyrektora instytucji kultury w drodze konkursu jest wyłączony w sytuacjach określonych w art. 16 ust. 3-3c u.o.p.d.k.

Zdaniem FZZPKiS należy dokonać zmiany treści art. 15 i art. 16 ust. 3-3c u.o.p.d.k. w ten sposób, aby wprowadzić zakaz ponownego powoływania tej samej osoby na kolejne kadencje, ewentualnie zakreślić normatywną możliwość jednorazowego ponownego powierzenia funkcji kierowniczej.

Nie jest stanem normatywnie pożądanym, ani funkcjonalnie uzasadnionym, aby wykonywanie funkcji kierowniczej w instytucji kultury nie było w żaden sposób ograniczone wskazanym w ustawie okresem. W obecnym stanie prawnym sprawowanie funkcji dyrektora instytucji kultury nie jest czasowo ograniczone, a więc jest w zasadzie dowolnie kształtowane przez organ prowadzący.

Zdaniem FZZPKiS takie rozwiązanie prowadzi do stagnacji polityki zarządczej, kompetencyjnej i kreatywnej w instytucji kultury, braku weryfikacji, braku konkurencyjności, jak również może prowadzić do petryfikacji patologicznych relacji wewnątrz-instytucjonalnych.

2. W obecnym brzmieniu art. 15 u.o.p.d.k. nie są dookreślone zasady i kryteria odwołania z funkcji kierowniczej w instytucji kultury.

Dlatego postulatem FZZPKiS jest normatywne określenie zasad odwoływania z funkcji kierowniczej w instytucji kultury.

Stąd też proponuje się, aby organ, który powierzył funkcję mógł odwołać dyrektora instytucji kultury ze stanowiska w razie:

- złożenia przez dyrektora instytucji kultury pisemnej rezygnacji, za trzymiesięcznym wypowiedzeniem,
- w przypadkach szczególnie uzasadnionych, po zasięgnięciu opinii ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego - bez wypowiedzenia.

VII. Podwyższenie wysokości nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalnej i dodatku stażowego

1. Ważnym postulatem FZZPKiS jest ujednolicenie wysokości nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalnej wszystkich „pozostałych” (tzn. niebędących pracownikami baletu lub solistami – art. 31b ust. 1 u.o.p.d.k.) pracowników instytucji kultury w ten sam sposób w jaki ukształtowana została ona w odniesieniu do pracowników samorządowych.

Zdaniem FZZPKiS należy także rozważyć zwiększenie maksymalnej wysokości dodatku stażowego do 30%.

Zauważyć należy, że pracownicy instytucji kultury w ogromnej mierze są pracownikami samorządowych jednostek organizacyjnych; mimo to u.o.p.d.k. nie przewiduje w ogóle wysokości nagrody jubileuszowej za **45 lat pracy**, natomiast wysokość odpraw emerytalnych we wszystkich przypadkach jest niższa.

2. W związku z tym FZZPKiS proponuje zmianę art. 31b ust. 3 u.o.p.d.k. poprzez dopisanie kolejnego punktu 6; w ten sposób, że za wieloletnią pracę pozostali pracownicy instytucji kultury otrzymują nagrodę jubileuszową w wysokości **400% wynagrodzenia miesięcznego po 45 latach pracy**.

3. Z kolei w zakresie odprawy emerytalnej FZZPKiS również postuluje uregulowanie sytuacji pracowników instytucji kultury w sposób analogiczny do obowiązującego w odniesieniu do pracowników samorządowych.

Stąd też zmianie powinna ulec treść art. 31c ust. 1 u.o.p.d.k. w ten sposób, że pracownikowi instytucji kultury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- dwumiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat;
- trzymiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat;
- sześciomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat.

4. Podniesienie maksymalnej wysokości dodatku stażowego do 30% jest uzasadnione z kilku przyczyn.

Po pierwsze - podwyższenie dodatku za wysługę lat będzie stanowiło powrót do rozwiązań, które obowiązywały na podstawie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, jaki został zawarty przez FZZPKiS z Ministrem Kultury w dniu 29.04.1997 r., a dotyczącego pracowników instytucji kultury prowadzonych przez resort kultury.

W treści układu zawarto regulację dotyczącą dodatku stażowego, którego maksymalna wysokość wynosiła 30%, pod warunkiem, że pracownik przepracował ostatnie 10 lat w danej instytucji kultury.

Zdaniem FZZPKiS podobny wskaźnik dodatku stażowego powinien zostać uregulowany w u.o.p.d.k.

Po drugie - wprowadzenie dodatku stażowego w maksymalnej wysokości 30% będzie także związane z wydłużaniem się średniej życia w Polsce; wynosi ona 74,7 dla mężczyzn i 82 dla kobiet. Zauważyć należy, że w związku z wyżej wskazaną tendencją rząd deklaruje wsparcie zatrudniania osób 60+ (kobieta) i 65+ (mężczyzna) na podstawie nowej ustawy *o rynku pracy i służbach*.

Nowe przepisy premiować będą zatrudnianie m.in. osób 60+, także dla osób, które nabyły prawo do emerytury. Według deklaracji rządu po wprowadzeniu nowej ustawy pracodawca, który zatrudni emeryta na 3 lata będzie przez 2 lata otrzymywał dofinansowanie liczone w odniesieniu do 50% pensji minimalnej.

Po trzecie - stanowić będzie uznanie za doświadczenie i wieloletni wkład w rozwój instytucji kultury, co z pewnością zwiększy motywację i lojalność pracowników. Ponadto może pomóc w utrzymaniu zatrudnienia, ale i rekrutacji, wykwalifikowanych pracowników. Na skutek zwiększenia wysokości dodatku stażowego podniesie się także wysokość wynagrodzeń, oscylujących na poziomie płacy minimalnej, a tym samym poprawi jakość życia pracowników instytucji kultury.

Wzrost dodatku stażowego może przyczynić się do uczynienia z instytucji kultury bardziej konkurencyjnych pracodawców na rynku pracy, przyciągnąć do pracy w zawodzie pracownika instytucji kultury osób utalentowanych, zdolnych do świadczenia pracy wysokiej jakości.

Stąd też należy w treści art. 31 ust. 2 u.o.p.d.k. dokonać zmiany maksymalnej wysokości dodatku stażowego z dotychczasowych 20% na 30%.

VIII. Włączenie samorządowych jednostek kultury do sfery budżetowej/pracownicy kultury jako pracownicy samorządowi

Zgodnie z treścią art. 2 u.p.s. przepisy ustawy stosuje się do pracowników samorządowych zatrudnionych m.in. w samorządowych jednostkach organizacyjnych, w tym samorządowych jednostkach budżetowych. Na podstawie art. 3 u.p.s. przepisów ustawy nie stosuje się jednak do pracowników zatrudnionych w jednostkach samorządowych, których status prawny określają odrębne przepisy.

Przykładem przepisów odrębnych, do których odwołuje się komentowany artykuł, są pracownicy samorządowych instytucji kultury świadczących pracę m.in. w takich podmiotach, jak muzea, biblioteki, domy kultury, ogniska artystyczne, galerie sztuki czy ośrodki badań i dokumentacji, dla których gmina, powiat lub województwo jest organizatorem w rozumieniu art. 10 u.o.p.d.k.

W myśl art. 26a u.o.p.d.k. do pracowników instytucji kultury w sprawach nieuregulowanych stosuje się przepisy Kodeksu pracy (z zastrzeżeniem niektórych przepisów dotyczących czasu pracy), co prowadzi do wniosku, że do opisanej powyżej grupy zatrudnionych nie znajdują zastosowania przepisy u.p.s.¹⁰

Jednakże regulacja art. 26a u.o.p.d.k. jest w zasadzie odesłaniem do przepisów prawa powszechnie obowiązujących, tj. do norm Kodeksu pracy, a więc tak naprawdę status pracowniczy pracowników instytucji kultury **nie jest** regulowany przez normy szczególne (jak np. w przypadku nauczycieli, czy pracowników samorządowych), ale przez przepisy Kodeksu pracy, które są normami ogólnymi.

U.o.p.d.k. tylko w niewielkim zakresie określa uprawnienia pracowników instytucji kultury, a jeżeli już w ogromnym zakresie w sposób zdecydowanie mniej korzystny niż u.p.s.

¹⁰ M.Wujczyk [w:] *Pracownicy samorządowi. Wynagradzanie pracowników samorządowych. Komentarz*, red. K.W.Baran, Warszawa 2023, art. 3.

Tym samym wyjęcie grupy pracowników samorządowych instytucji kultury z kategorii pracowników samorządowych, mimo, że ich organizatorem jest ten sam organ samorządu terytorialnego co w przypadku pozostałych samorządowych jednostek organizacyjnych, w sytuacji, gdy u.o.p.d.k. jedynie w marginalnym zakresie określa uprawnienia przysługujące pracownikom instytucji kultury powoduje, że sytuacja prawna tej grupy zawodowej w odniesieniu do pozostałej grupy pracowników samorządowych jest zdecydowanie gorsza.

Pracownicy instytucji kultury nie korzystają z uprawnień wynikających z u.p.s., a więc m.in. do:

- normatywnego określenia w rozporządzeniu wysokości wynagrodzenia zasadniczego z obowiązkiem corocznej jego waloryzacji,
- normatywnego określenia zasad nawiązywania umów o pracę – z uwzględnieniem zasady zatrudnienia na czas nieokreślony,
- dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Taka nierówność wobec prawa, nie jest niczym uzasadniona, gdyż wszyscy pracownicy zatrudnieni w samorządowych jednostkach organizacyjnych są podlegli właściwym organom samorządu terytorialnego. Nierówność ta ma więc bez wątpienia charakter systemowo dyskryminacyjny.

IX. Inne zagadnienia

Na koniec FZZPKiS chce zasygnalizować także katalog innych zagadnień, które również powinny stać się przedmiotem prac Zespołu ds. opracowania projektu nowelizacji u.o.p.d.k.:

1. Poprawa warunków pracy (szczególnie godna płaca).
2. Zasady finansowania działalności kulturalnej umożliwiające realizowanie statutowej działalności.
3. Obowiązek posiadania przez samorząd strategii rozwoju kultury oraz określenia stabilnych źródeł finansowania statutowej działalności instytucji kultury.
4. Wprowadzenie jednolitych przepisów dotyczących obowiązku zapewnienia środków na doskonalenie zawodowe pracowników.
5. Wprowadzenie regulacji prawnych utrudniających zasady dotyczące likwidacji instytucji kultury.
6. Uproszczenie zasad łączenia instytucji kultury.
7. Wzmocnienie autonomii instytucji kultury.
8. Określenie jasnych zasad współpracy i wzajemnych kompetencji samorządowej instytucji kultury i organizatora tej działalności.
9. Obowiązek kontynuacji realizacji strategii instytucji kultury przez pełniący obowiązki dyrektora instytucji (do czasu wybrania nowego dyrektora).
10. Wprowadzenie regulacji chroniących pracowników przed likwidacją instytucji bez uprzedniego zapewnienia im alternatywnego zatrudnienia.

Z poważaniem

PRZEWODNICZĄCA
Federacji ZZPKiS

Agnieszka Lachcik
Agnieszka Lachcik