

Wynagrodzenia w instytucjach kultury + wzory do pobrania

Przejdź do produktu na ksiegarnia.beck.pl

Część I. Wynagrodzenia pracowników kultury

Michał Culepa

Rozdział I. Podstawy prawne ustalania wynagrodzenia pracowników instytucji kultury

Instytucje kultury jako szczególnego rodzaju podmioty prawa – osoby prawne podlegające odrębnej regulacji, są także pracodawcami. Z uwagi na specyfikę działalności również zasady wynagradzania, w szczególności zatrudnionych w tych instytucjach pracowników, oparte są na przepisach rangi ustawowej.

1. Zasady ogólne prowadzenia działalności kulturalnej

Działalność kulturalna, polegająca w szczególności na tworzeniu, upowszechnianiu i ochronie kultury, jest działalnością, która może być prowadzona w formie zarówno zindywidualizowanej (np. szeroko pojęta twórczość literacka, artystyczna, w tym z zakresu plastyki, muzyki, sztuk audiowizualnych itp.), jak i instytucjonalnej. Przepisy DziałKultU odnoszą się przede wszystkim do tej drugiej sfery działalności kulturalnej: działalności zinstytucjonalizowanej, która wiąże się z **działalnością prowadzoną przez określony podmiot w ustalonej formie kojarzonej społecznie z kulturą** (jak np. muzeum, biblioteka czy opera). Zatem można stwierdzić, że działalność kulturalna – w rozumieniu przepisów DziałKultU – to działalność zinstytucjonalizowana i zasady takiej działalności są uregulowane ustawowo¹.

Artykuł 2 DziałKultU wymienia jako formy prowadzenia działalności kulturalnej przykładowo (dopuszcza się prowadzenie działalności kulturalnej także w innych formach organizacyjnych, jako że nie jest to wykaz zamknięty): teatry, opery, operetki, filharmonie,

¹ Por. S. Gajewski, A. Jakubowski, Ustawa o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej. Komentarz, Legalis/el. 2016, komentarz do art. 1, poz. 1.

orkiestry, instytucje filmowe, kina, muzea, biblioteki, domy kultury, ogniska artystyczne, galerie sztuki oraz ośrodki badań i dokumentacji w różnych dziedzinach kultury. Zarem jednak przyjmuje się, że do uznania, iż podmiot prowadzi działalność kulturalną, **nie wystarczy zachowanie jedynie zewnętrznej formy organizacyjnej działalności kulturalnej** (np. prowadzenie kina, posiadanie sali kinowej), lecz przez dany podmiot powinny być spełnione wszystkie pozostałe kryteria określone w DziałKultU (tak wyr. NSA z 3.8.2018 r., II FSK 2110/16, Legalis). Aby zostać uznany za instytucję kultury, dany podmiot musi więc prowadzić działalność kulturalną określoną w art. 1 DziałKultU.

Nie oznacza to jednak całkowitego wykluczenia prowadzenia innej działalności niż kulturalna, ale może ona stanowić jedynie działalność dodatkową, a jej prowadzenie nie powinno kolidować z realizacją podstawowych celów tej instytucji (por. wyr. NSA z 3.9.2013 r., II OSK 1698/13, Legalis). Rodzaj takiej działalności może także rzutować na określenie wynagrodzeń pracowników, którzy są zatrudnieni przy wspomnianej dodatkowej działalności instytucji kultury.

Przykład

Ośrodek Kultury w A. poza działalnością kulturalną (organizowanie wystaw, występów teatralnych i muzycznych, prowadzenie zajęć edukacyjnych z zakresu plastyki, rzeźby oraz muzyki itp.) prowadzi w siedzibie ośrodka także kafenię, zatrudniając sprzedawców i osoby obsługujące klientów. Stanowiska te są uwzględnione w regulaminie wynagradzania ośrodka, przy czym pracownicy zatrudnieni w kafeñerii mają zagwarantowane wszystkie świadczenia płacowe dla pracowników instytucji kultury (z nagrodami jubileuszowymi i ustalonymi według przepisów DziałKultU odprawami emerytalno-rentowymi łącznie).

Publiczne instytucje kultury, działające na podstawie DziałKultU, dzielą się zasadniczo na:

- 1) **samorządowe instytucje kultury** – których organizatorem są jednostki samorządu terytorialnego (gminy i miasta, powiaty, województwa);
- 2) **państwowe instytucje kultury** – których organizatorem są ministrowie i kierownicy urzędów centralnych.

Ze względu na rodzaj działalności, zgodnie z art. 11 ust. 2 DziałKultU, instytucje kultury dzielimy na:

- 1) **instytucje artystyczne**, którymi są instytucje kultury powołane do prowadzenia działalności artystycznej w dziedzinie teatru, muzyki, tańca, z udziałem twórców i wykonawców, w szczególności: teatry, filharmonie, opery, operetki, orkiestry symfoniczne i kameralne, zespoły pieśni i tańca oraz zespoły chóralne itp.;
- 2) **pozostałe instytucje kultury** (niebędące instytucjami artystycznymi, np. galerie sztuki, muzea, biblioteki, domy oraz ośrodki kultury itp.).

O tym, czy dana instytucja jest „zwykłą” instytucją kultury, czy też instytucją artystyczną, decyduje organizator, określając jej rodzaj w akcie utworzenia danej instytucji wydanym na podstawie art. 11 ust. 1 DziałKultU. Wspomnieć też należy, że **organizator obowiązany jest nadać instytucji statut**, określający:

- 1) nazwę, teren działania i siedzibę instytucji kultury;
- 2) zakres działalności;

- 3) strukturę organizacyjną, w tym zwłaszcza: organy zarządzające i doradcze oraz sposób ich powoływania;
- 4) określenie źródeł finansowania;
- 5) zasady dokonywania zmian statutowych;
- 6) postanowienia dotyczące prowadzenia działalności innej niż kulturalna, jeżeli instytucja zamierza prowadzić taką działalność.

Po wydaniu aktu utworzenia instytucji, nadaniu statutu oraz wpisaniu danej instytucji kultury do stosownego rejestru *de facto* kończą się kompetencje organizatora w kwestii ustalania regulacji i przepisów wewnętrznych instytucji kultury. Wynika to z faktu, że zgodnie z art. 14 ust. 1 DziałKultU instytucje kultury uzyskują osobowość prawną i mogą rozpocząć działalność z chwilą wpisu do rejestru prowadzonego przez organizatora. Skoro zatem instytucje kultury są osobami prawnymi, **stanowią jednostki organizacyjne całkowicie odrębne pod względem prawnym i organizacyjnym od organizatora**. Dotyczy to także kwestii płacowych – organizator nie ma kompetencji do ustalania wynagrodzeń pracowników instytucji kultury, nie może w szczególności ustalać przepisów płacowych czy ogólnych zasad wynagradzania tych pracowników. To leży już w kompetencji dyrekcji danej instytucji, jako reprezentanta pracodawcy (osoby prawnej), którym jest dana instytucja kultury.

2. Powszechnie obowiązujące przepisy dotyczące wynagrodzeń

Chociaż instytucje kultury są podmiotami charakteryzującymi się odrębnością prawną i samodzielnością w działaniu, to z racji wykonywania specyficznych zadań (prowadzenia działalności w zakresie tworzenia, upowszechniania i ochrony kultury – jak stanowi art. 1 ust. 1 DziałKultU) **wynagrodzenia pracowników tych instytucji uregulowane są szczegółowo na poziomie ustawowym**. Wiąże się to także z faktem, iż zdecydowana większość tych instytucji to podmioty, których organizatorami jest państwo albo samorządy.

W tym zakresie podstawowe zasady ustalania wynagrodzeń określają przepisy art. 31–31d DziałKultU. **Ustawa wskazuje więc zasadnicze składniki wynagrodzenia pracowników instytucji kultury oraz inne świadczenia pieniężne związane z wynagrodzeniem**.

Zgodnie więc z art. 31 ust. 1, 2 i 4 DziałKultU wynagrodzenie składać się ma z następujących składników:

- 1) płacy zasadniczej;
- 2) dodatku za wieloletnią pracę (tzw. dodatku stażowego);
- 3) dodatku funkcyjnego (dla pracowników pełniących funkcje kierownicze);
- 4) dodatku specjalnego.

W odniesieniu do dodatku specjalnego charakterystyczne jest rozszerzenie zakresu jego stosowania w porównaniu do podobnych składników tego typu: dodatek specjalny ma

bowiem być przyznawany nie tylko za wykonywanie dodatkowych zadań, ale też za pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

Warto zauważyć, że **ustawa nakazuje ustalanie co najmniej wynagrodzenia zasadniczego i dodatku stażowego** dla każdego pracownika instytucji kultury. W zakresie stanowisk kierowniczych dodatek funkcyjny jest także potraktowany jako składnik obligatoryjny płacy pracownika instytucji kultury. Dodatek specjalny jest natomiast składnikiem fakultatywnym, który może – lecz nie musi – być przyznany pracownikom.

Poza wynagrodzeniem zasadniczym i wskazanymi wyżej dodatkami DziałKultU przewiduje także możliwość przyznawania nagród pieniężnych dla pracowników za szczególne osiągnięcia w pracy (art. 31 ust. 5 DziałKultU).

Na poziomie ustawowym dla pracowników instytucji kultury przewidziane są także:

- 1) **nagrody jubileuszowe** (których wysokość i podstawowe zasady nabywania prawa do tej nagrody określa art. 31b DziałKultU);
- 2) **odprawy emerytalno-rentowe** (uregulowane w art. 31c DziałKultU);
- 3) **dodatkowe wynagrodzenie – dla pracowników artystycznych** (art. 31a DziałKultU).

W pozostałym zakresie obowiązywać będą – w odniesieniu do płac pracowników instytucji kultury – przepisy kodeksowe oraz innych ustaw, jak wynika to z art. 26a ust. 1 DziałKultU.

Oprócz regulacji DziałKultU, które ustalają ogólne reguły dotyczące wynagrodzeń, dodatków i innych świadczeń przewidzianych dla pracowników instytucji kultury, **w pozostałym zakresie zastosowanie mają przepisy KP**. Do wynagrodzeń będą więc stosowane przepisy dotyczące m.in.:

- 1) wynagrodzenia za przestój (art. 81 KP);
- 2) obowiązujących podstawowych zasad w zakresie terminów wypłat, w tym zasady płatności co najmniej raz w miesiącu, zasadniczo z dołu, nie później niż do 10. dnia następnego miesiąca (art. 85 KP);
- 3) wypłaty w formie pieniężnej i bezgotówkowej, w terminie i czasie określonym w regulaminie pracy (art. 86 KP);
- 4) potrąceń z wynagrodzeń (art. 87–91 KP);
- 5) wynagrodzenia chorobowego (art. 92 KP);
- 6) wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (art. 171 i 172 KP).

Jeżeli w danej instytucji kultury przewidziana jest możliwość wykonywania pracy zdalnej na stałe, **zastosowanie będą miały także przepisy dotyczące pokrycia kosztów takiej pracy i zasad ich ustalania** (art. 67²⁴ § 1, 3 i 4 KP).

Instytucje kultury obowiązują także przepisy dotyczące minimalnego wynagrodzenia za pracę pracowników (art. 6 MinWynagrU), a także minimalnej stawki godzinowej dla zatrudnianych przez instytucję kultury osób wykonujących usługi na podstawie umów zlecenia lub umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 8a MinWynagrU). Oznacza to, że zarówno w umowach o pracę, jak i w przepisach płacowych **należy uwzględnić wysokość wynagrodzenia tak, by nie było niższe od kwoty**

minimalnej, gdyż to powoduje po stronie pracodawcy obowiązek zapłaty wyrównania (art. 7 ust. 1 MinWynagrU).

Ramowe zasady wynagradzania zawarte w przepisach KP oraz ogólne wskazania odnośnie do wynagrodzenia i jego składników zawarte w przepisach DziałKultU są doprecyzowane w przepisach WynagrPracIKR.

Rozporządzenie to – w przeciwieństwie do podobnych aktów regulujących kwestie płacowe w administracji publicznej – nie ustala jednak szczegółowych warunków wynagradzania, w szczególności nie określa stanowisk, kategorii zaszerogowań i wysokości wynagrodzeń zasadniczych dla poszczególnych stanowisk w instytucjach kultury. **W tym zakresie kwestie regulacji płac pozostawione są w wyłącznej kompetencji dyrektora instytucji kultury**, który – zgodnie z art. 31d ust. 2 DziałKultU – ma określić warunki wynagradzania za pracę oraz stanowiska pracy w danej instytucji w regulaminie wynagradzania (o ile instytucja kultury nie jest objęta układem zbiorowym pracy).

Jeżeli chodzi o WynagrPracIKR, to zakres jego regulacji określa art. 31d ust. 1 DziałKultU, zgodnie z którym **rozporządzenie ma regulować jedynie kwestie:**

- 1) prawa do dodatku za wieloletnią pracę i jego wypłacania;
- 2) wysokości dodatku funkcyjnego i jego wypłacania;
- 3) wysokości dodatku specjalnego i jego wypłacania;
- 4) prawa do ekwiwalentu pieniężnego z tytułu używania w pracy przez pracownika artystycznego własnego instrumentu, akcesoriów do instrumentu, ubioru scenicznego, rekwizytu lub narzędzi oraz wysokości tego ekwiwalentu;
- 5) prawa do nagrody jubileuszowej i jej wypłacania;
- 6) prawa do jednorazowej odpłaty pieniężnej przysługującej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz jej wypłacania.

Ważne

Szczegółowe kwestie płacowe, w tym np. kategorie zaszerogowań (jeżeli instytucja taki sposób ustalania wynagrodzeń przyjmuje), wysokość wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk, określenie pracowników mających prawo do dodatku funkcyjnego, powinny zostać uregulowane przez poszczególne instytucje kultury we własnych przepisach płacowych – regulaminie wynagradzania lub układzie zbiorowym pracy.

3. Zakładowe regulacje płacowe w instytucjach kultury

Skoro same przepisy ustawowe nakazują uregulować kwestie płacowe w każdej instytucji kultury odrębnie i samodzielnie, a także nakładają stosowne obowiązki w tym zakresie na dyrektorów instytucji kultury, oznacza to, że każda z instytucji musi mieć ustalone zasady wynagradzania. Mogą one być ustalone w następujących aktach zakładowych:

- 1) układzie zbiorowym pracy: zakładowym lub ponadzakładowym;
- 2) regulaminie wynagradzania.

3.1. Układy zbiorowe pracy

W odniesieniu do układów zbiorowych należy wskazać, że są to – zgodnie z art. 77¹ KP – zasadnicze akty regulujące kwestie wynagrodzeniowe.

Układ zbiorowy pracy jest aktem tzw. autonomicznego (zakładowego) prawa pracy, wymienionym w art. 9 § 1 KP. **Stronami układu zbiorowego są:**

- 1) ponadzakładowe organizacje związkowe i organizacje pracodawców – w przypadku układu ponadzakładowego;
- 2) zakładowa organizacja związkowa lub wspólna reprezentacja dwóch i więcej zakładowych organizacji związkowych działających u danego pracodawcy oraz tenże pracodawca – w przypadku układu zakładowego.

Zgodnie z art. 240 § 1–3 KP **układ zbiorowy pracy ma określać:**

- 1) warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, w tym zwłaszcza warunki zatrudnienia i wynagradzania, pod warunkiem nienaruszania praw osób trzecich, oraz
- 2) wzajemne zobowiązania stron układu, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania jego postanowień.

Układ może także określać inne sprawy dotyczące pracowników, warunków zatrudnienia, organizacji pracy itp. – nieuregulowane przepisami prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący.

Wspomnieć należy, że zgodnie z art. 9 § 2 KP **postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych, ale także regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy KP oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.** Jest to ogólna reguła odnosząca się do przepisów zakładowego prawa pracy.

Ważne

Przepisy zakładowe nie mogą przewidywać mniej korzystnych warunków wynagradzania niż wskazane ustawowo, w tym nie mogą pozbawiać pracowników świadczeń określonych w przepisach powszechnie obowiązujących, zwłaszcza ustawowych.

W aktualnych realiach prawno-gospodarczych układy zbiorowe pracy jako przepisy regulujące kwestie zatrudnienia i wynagradzania pracowników instytucji kultury są wyjątkowo rzadkim zjawiskiem. Jedyny obowiązujący ponadzakładowy układ zbiorowy pracy dla pracowników państwowych instytucji kultury z 29.4.1997 r. przestał w praktyce obowiązywać w 2000 r.² i **obecnie nie istnieją żadne przepisy układowe na poziomie ponadzakładowym, które regulowałyby status pracowników instytucji kultury.** Z kolei zakładowe układy zbiorowe pracy w instytucjach kultury są wyjątkowo rzadko spotykane. Stąd najczęstszym aktem zakładowego prawa pracy, który reguluje kwestie płacowe w instytucji kultury, jest regulamin wynagradzania.

² Zob. Jeszcze raz o utracie mocy prawnej Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy (odpowiedź na pismo dyr. Muzeum Wsi Kieleckiej p. J. Łuszczak-Ostrowskiej), Serwis Informacyjny FZZPKiS 2013, Nr 2–3, s. 16–17, https://www.fzzpkis.pl/archiwum/serwis-pdf/2013_296-297www.pdf (dostęp: 2.2.2024 r.).

3.2. Regulamin wynagradzania instytucji kultury

Regulamin wynagradzania jest drugim – obok regulaminu pracy – podstawowym aktem zakładowego prawa pracy. Artykuł 77² § 1 KP zobowiązuje każdego pracodawcę zatrudniającego powyżej 50 pracowników do wprowadzenia takiego aktu w swoim zakładzie pracy. Pracodawcy zatrudniający mniej pracowników również mogą kwestie płacowe ustalić w regulaminie wynagradzania, ale nie jest to wówczas obowiązkowe (art. 77² § 1¹ KP). Od tej zasady istnieje wyjątek dotyczący pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników, ale więcej niż 20 (w praktyce zatem zatrudniających dokładnie od 20 do 49 osób na podstawie stosunku pracy) – ci pracodawcy mogą być zobowiązani do wprowadzenia regulaminu wynagradzania, jeżeli z takim wnioskiem wystąpi działająca u danego pracodawcy zakładowa organizacja związkowa.

W przypadku instytucji kultury sytuacja jest bardziej skomplikowana. Otóż zgodnie z cytowanym wcześniej art. 31d ust. 2 DziałKultU w przypadku, gdy w instytucji kultury nie jest zawarty układ zbiorowy pracy, **warunki wynagradzania za pracę oraz stanowiska pracy w tej instytucji określa jej dyrektor w regulaminie wynagradzania.**

W literaturze funkcjonuje pogląd, zgodnie z którym powstanie tego obowiązku jest niezależne od liczby pracowników zatrudnianych w danej instytucji kultury, a zatem jego zakres jest szerszy, niż wynika to z generalnej regulacji zawartej w art. 77² § 1 KP. Tym samym art. 31d DziałKultU wprost wskazuje na obligatoryjny zakres normowania regulaminu wynagradzania, posługując się pojęciami „warunków wynagradzania” oraz „stanowisk pracy w instytucji kultury”³. To oznacza, że **docelowo każda instytucja kultury powinna zostać objęta albo układem zbiorowym pracy, albo regulaminem wynagradzania**, a zatem aktami, które mogą określać korzystniejsze dla pracowników zasady wynagradzania i przyznawania świadczeń związanych z pracą niż przepisy DziałKultU⁴.

Ważne

Redakcja art. 31d ust. 2 DziałKultU wskazuje na konieczność objęcia pracowników każdej bez wyjątku instytucji kultury co najmniej regulaminem wynagradzania, i to niezależnie od liczby zatrudnionych.

Tym samym regulamin powinien – z uwagi na brzmienie cytowanego przepisu oraz zbyt ogólne regulacje ustawowe i wykonawcze – być **niezwłocznie wprowadzony po utworzeniu lub przekształceniach instytucji kultury**, jeżeli wcześniej nie obowiązywał. Nie stoi temu na przeszkodzie art. 77² § 1¹ KP, pozwalający na wprowadzenie takiego regulaminu praktycznie w każdym zakładzie pracy, jeżeli jest taka wola pracodawcy.

³ Por. w tej kwestii: S. Gajewski, A. Jakubowski, Ustawa o organizowaniu..., Legalis/el. 2016, komentarz do art. 31d, poz. 3.

⁴ Por. P. Antoniak-Tęskna, Organizowanie i prowadzenie działalności kulturalnej. Komentarz, Lex/el. 2019, komentarz do art. 31d, poz. 4.

Przykład

Gminna Biblioteka w G. zatrudnia, łącznie z dyrektorem, 9 pracowników. Mimo że w bibliotece nie działają związki zawodowe, a liczba zatrudnionych jest niższa niż 20, w bibliotece powinien zostać wprowadzony regulamin wynagradzania, z uwagi na przepis art. 31d ust. 2 DziałKultU.

3.2.1. Zasadnicze postanowienia regulaminu wynagradzania

Regulamin wynagradzania, podobnie jak inne zakładowe źródła prawa pracy, kształtuje prawa i obowiązki stron stosunku pracy u pracodawcy, u którego obowiązuje. W praktyce oznacza to przyjęcie przez pracodawcę określonych obowiązków, przykładowo w zakresie wypłaty przysługującego pracownikom wynagrodzenia za pracę oraz innych dodatkowych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy. Obowiązek ten wiąże pracodawcę w zakresie postanowień obowiązującego u niego regulaminu wynagradzania. Natomiast **pracownicy regulacje zawarte w obowiązującym regulaminie wynagradzania dają możliwość skutecznego domagania się przysługujących mu na tej podstawie świadczeń.** W tym bowiem zakresie regulamin wynagradzania jest uzupełnieniem postanowień zawartych w umowie o pracę. W praktyce oznacza to, że pracownikowi przysługują: zarówno wynagrodzenie za pracę określone w zawartej z nim umowie o pracę, jak również świadczenia wynikające z postanowień obowiązującego regulaminu wynagradzania. Należy jednak pamiętać, że zasady wynagradzania określone w regulaminie dotyczyć powinny tylko osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy – w przypadku instytucji kultury w praktyce jedynie na podstawie umów o pracę (o czym niżej).

Ważne

Postanowienia regulaminu wynagradzania nie dotyczą osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym w szczególności umów zlecenia i umów o dzieło.

W regulaminie muszą znaleźć się szczegółowe postanowienia dotyczące określania warunków wynagradzania pracowników; należy w nim ustalić w pierwszej kolejności poziom wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk lub kategorii osób zatrudnionych.

Wybór sposobu ustalenia wynagrodzenia (np. kwoty lub „widełki” dla poszczególnych stanowisk albo kwoty dla danych kategorii stanowisk lub kategorii zaszeregowań) należy do pracodawcy.

Gdy pracodawca zdecyduje się na ustalenie kategorii zaszeregowań lub grup stanowisk, musi precyzyjnie określić, które ze stanowisk znajdują się w poszczególnych kategoriach.

W regulaminie można określić – jeżeli jest to konieczne dla kategoryzacji stanowisk – także wymagania kwalifikacyjne pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach (nie jest to jednak obowiązkowe; może też dotyczyć wyłącznie niektórych stanowisk).

Ponadto pracodawca w regulaminie wynagradzania może określić:

- 1) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa;
- 2) warunki i sposób przyznawania dodatków:
 - a) funkcyjnego,
 - b) specjalnego,
 - c) innych dodatków, jeżeli takie przewidziano.

Postanowienia te mogą dotyczyć także np.:

- 1) zasad przyznawania innych świadczeń związanych z pracą (np. wypłat gwarancyjnych w razie niezdolności do pracy z powodu choroby lub z innych przyczyn);
- 2) świadczeń związanych z dodatkowym ubezpieczeniem pracowników;
- 3) świadczeń związanych z używaniem własnego samochodu przez pracownika do celów służbowych.

W przypadku instytucji kultury będących instytucjami artystycznymi w rozumieniu art. 11 ust. 2 DziałKultU w regulaminie wynagradzania powinny się znaleźć także postanowienia dotyczące:

- 1) **dodatkowego wynagrodzenia dla pracownika artystycznego** za udział w określonej roli w przedstawieniu lub koncercie, za reżyserię, scenografię, choreografię lub kierownictwo muzyczne przedstawienia lub współtworzenie utworu audiowizualnego (określonego w art. 31a ust. 1 DziałKultU);
- 2) **ekwiwalentu pieniężnego dla pracownika artystycznego** za użycie własnego instrumentu lub własnych akcesoriów do instrumentu, ubioru scenicznego, rekwizytu lub narzędzi (przewidzianego w art. 31a ust. 2 DziałKultU).

W regulaminie wynagradzania mogą być także określone stanowiska pracy w danej instytucji kultury, co należy rozumieć jako nakaz ustalenia wyczerpującego wykazu wszystkich stanowisk pracy, na których zatrudnieni są pracownicy w tym podmiocie, tak by możliwe było ustalenie – na podstawie regulaminu – stawek wynagrodzenia dla każdego z nich. Dopuszczalne jest zatem ustalenie ich w formie tabel zaszeregowań, z przyporządkowaniem poszczególnym stanowiskom określonych kategorii i co za tym idzie – kwot (minimalnej i maksymalnej) wynagrodzenia zasadniczego. **Nie jest to jednak obowiązkowe.** Możliwe jest także ustalenie np. maksymalnego wynagrodzenia dla poszczególnych grup pracowników bez ustalania dla nich konkretnych kategorii zaszeregowań, w takim wypadku regulamin musi jednak przyporządkować poszczególne stanowiska dla konkretnych grup pracowniczych.

Przykład

Przepis regulaminu wynagradzania Miejskiego Teatru im. G.Z. w H., ustalający maksymalne kwoty wynagrodzeń dla poszczególnych kategorii pracowników

§ 13

1. Ustala się maksymalne kwoty miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych:

- 1) dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych – 9000 zł,
- 2) dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych i obsługi – 6000 zł,
- 3) dla pracowników artystycznych – 7000 zł.

Część I. Wynagrodzenia pracowników kultury

2. Stanowiska oraz przyporządkowanie do poszczególnych kategorii określa tabela – Wykaz stanowisk, stanowiąca załącznik do niniejszego Regulaminu.

Możliwe jest także ustalenie jednolitej tabeli stanowisk ze wskazaniem maksymalnego wynagrodzenia przyporządkowanego danemu stanowisku, bez ustalania kategorii zaszerogowań czy grup pracowniczych. Taka formuła jest możliwa do zastosowania zwłaszcza w mniejszych instytucjach, zatrudniających stosunkowo niedużą liczbę pracowników.

Przykład

Tabela stanowisk z załącznika do regulaminu wynagradzania Gminnej Biblioteki Publicznej w J.

| Lp. | Wykaz stanowisk | Maksymalne wynagrodzenie zasadnicze (miesięcznie, zł) |
|-----|--|---|
| 1. | Kierownik komórki organizacyjnej, kierownik filii | 10 000 |
| 2. | Starszy kustosz | 8000 |
| 3. | Kustosz | 7500 |
| 4. | Starszy bibliotekarz | 7000 |
| 5. | Bibliotekarz | 6500 |
| 6. | Młodszy bibliotekarz | 6000 |
| 7. | Specjalista ds. promocji i informacji | 6800 |
| 8. | Instruktor, animator | 6700 |
| 9. | Informatyk | 7700 |
| 10. | Administrator obiektu | 5700 |
| 11. | Pracownik gospodarczy, pracownik obsługi, robotnik | 5500 |

Artykuł 77² KP przewiduje zastosowanie odpowiednio niektórych przepisów dotyczących układów zbiorowych pracy do regulaminów wynagradzania.

Regulamin nie może zatem określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 KP, oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy.

Oznacza to, że **spod obowiązywania regulaminu wyłączeni są następujący pracownicy:**

- 1) dyrektor;
- 2) zastępcy dyrektora;
- 3) główny księgowy.

Zasady wynagradzania określają w ich przypadku akty powołania (w przypadku dyrektora i zastępców) albo umowa o pracę (główny księgowy).

3.2.2. Postanowienia informacyjne

W tej grupie postanowień przeważnie jest zawarte powtórzenie tych przepisów prawa pracy, które mają istotne znaczenie z punktu widzenia kształtowania wynagrodzeń u danego pracodawcy. Chodzi tu głównie o przepisy dotyczące minimalnego wynagrodzenia za pracę, ochrony wynagrodzenia za pracę itp. Ta grupa postanowień ma na celu ułatwienie pracownikom zorientowania się w systemie ustalania zasad wynagradzania i ochrony tych świadczeń.

3.2.3. Procedura wprowadzania i zmiany regulaminu

Regulamin wynagradzania ustala pracodawca samodzielnie, pod warunkiem że nie działa w jego zakładzie pracy organizacja związkowa. W przypadku funkcjonowania związku zawodowego pracodawca ma obowiązek z nim uzgodnić treść regulaminu wynagradzania (art. 77² § 4 KP). **Obowiązkowe w tym zakresie jest uzgodnienie, czyli uzyskanie akceptacji albo przynajmniej braku zastrzeżeń ze strony związku zawodowego** – co do wszystkich postanowień proponowanego przez pracodawcę regulaminu.

W przypadku gdy w danej instytucji kultury działa jedna zakładowa organizacja związkowa, bez uzgodnienia z nią nie jest możliwe wprowadzenie regulaminu wynagradzania przez pracodawcę, samodzielnie. Jak wskazał bowiem SN w wyroku z 12.2.2004 r. (I PK 349/03, Legalis), **jeżeli u pracodawcy działa tylko jedna organizacja związkowa, to bez uzgodnienia z nią regulamin nie może wejść w życie.**

W przypadku gdy w instytucji działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, zgodnie z art. 30 ust. 4–5 ZwZawU pracodawca obowiązany jest uzgodnić regulamin wynagradzania z tymi organizacjami, przy czym mogą one ustalić wspólną reprezentację.

Ważne

Związki zawodowe mają obowiązek przedłożyć wspólne stanowisko w terminie 30 dni od daty doręczenia projektowanego regulaminu wynagradzania.

Należy zaznaczyć, że związki zawodowe muszą w tym wypadku zająć wspólne, jednolite stanowisko wobec pracodawcy. Jeżeli nie dojdzie do uzgodnienia wspólnego stanowiska związkowego i związki nie przekażą go w terminie 30-dniowym, to zgodnie z art. 30 ust. 6 ZwZawU **regulamin wynagradzania ma prawo ustalić samodzielnie pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.**

Jeżeli w danej instytucji kultury nie działają związki zawodowe (nie funkcjonuje zakładowa organizacja związkowa ani organizacja należąca do reprezentatywnej organizacji ponadzakładowej w rozumieniu ZwZawU), to dyrektor instytucji kultury może wprowadzić regulamin wynagradzania całkowicie samodzielnie.

Ważne

Przepisy KP nie przewidują obowiązku konsultowania treści regulaminu z pracownikami czy też reprezentacją pracowników.

Co istotne, regulamin wynagradzania ma charakter ściśle wewnętrzny, będąc aktem zakładowego prawa pracy; pracodawca nie ma obowiązku konsultowania tego aktu z czynnikami zewnętrznymi, jeżeli przepisy powszechnie obowiązujące tego nie wymagają. W odniesieniu do instytucji kultury oznacza to, że **dyrektor nie ma obowiązku konsultowania regulaminu wynagradzania z organizatorem**. Niedopuszczalne jest też „zawieranie” regulaminu przez organizatora – zawierania takich postanowień w statucie nie przewiduje art. 13 ust. 2 DziałKultU, zatem wprowadzenie takich obowiązków (poważnie skądinąd ograniczających autonomię dyrektora i samej instytucji jako osoby prawnej) należy uznać za przekroczenie przepisów DziałKultU.

Ważne

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 772 § 6 KP).

Publikacja regulaminu stanowi o jego uznaniu za akt zakładowego prawa pracy, bowiem **regulamin, który nie został sporządzony na piśmie i podany do wiadomości pracowników w sposób określony w art. 772 § 6 KP, nie obowiązuje jako akt prawny** (zob. wyr. SN z 6.10.2004 r., I PK 569/03, Legalis).

Do najczęściej stosowanych i dopuszczalnych sposobów podawania regulaminu do wiadomości pracowników zaliczyć należy:

- 1) wywieszenie regulaminu w miejscu przyjętym u danego pracodawcy dla ogłoszeń;
- 2) doręczenie egzemplarza regulaminu każdemu pracownikowi, także w formie elektronicznej (np. na służbowy adres poczty elektronicznej);
- 3) wyłożenie regulaminu w dziale kadr (lub w innej komórce organizacyjnej odpowiedzialnej za sprawy kadrowe bądź płacowe);
- 4) przekazanie regulaminu do kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych z poleceniem zapoznania pracowników;
- 5) opublikowanie regulaminu na stronie internetowej instytucji kultury (dozwolona jest publikacja w części ogólnodostępnej, a co najmniej w części dostępnej tylko dla pracowników).

Niezależnie od przyjętej w danym zakładzie pracy formy informowania pracowników istotne jest, aby pracownik miał możliwość zapoznania się z treścią regulaminu. **Na pracodawcy ciąży obowiązek poinformowania pracowników o wejściu w życie regulaminu wynagradzania, jak również o każdej zmianie jego treści**. Zasada ta dotyczy również utraty mocy obowiązującej przez regulamin. Ponadto pracodawca obowiązany jest dostarczyć zakładowej organizacji związkowej niezbędną liczbę egzemplarzy regulaminu, po jego ustaleniu i ogłoszeniu. **Nie oznacza to jednak konieczności potwierdzenia zapoznania się z nowym regulaminem przez wszystkich bez wyjątku pracowników** – istotna jest bowiem raczej jego publikacja w taki sposób, by każdy z pracowników mógł w każdej chwili, przynajmniej w miejscu pracy, zapoznać się z tym regulaminem. Wspomnieć należy, że choć pracodawca ma obowiązek podać do wiadomości regulamin wynagradzania w sposób zwyczajowo przyjęty w danym zakładzie, dla ważności tego regulaminu nie jest jednak wymagane zapoznanie się z nim pracowników (wyr. SN z 5.12.2006 r., II PK 124/06, Legalis).

Ważne

Jeżeli w danej instytucji kultury już obowiązuje regulamin wynagradzania, ewentualne zmiany regulaminu (i to niezależnie od ich zakresu czy skali) wprowadza się w taki sam sposób i według tych samych, obowiązujących procedur, co wprowadzanie nowego regulaminu.

W przypadku wprowadzania zmian regulaminu wynagradzania konieczne jest uzgodnienie ich ze związkami zawodowymi (jeżeli działają one w danej instytucji) oraz podanie do wiadomości pracowników tych zmian w sposób przyjęty w danej instytucji, co najmniej w taki sam sposób, jak publikowano zmieniany regulamin. Termin wejścia w życie zmian powinien być taki sam jak regulaminu, tj. 2 tygodnie od daty podania do wiadomości pracowników.

3.2.4. Skutki wejścia w życie regulaminu lub jego zmian dla indywidualnych umów o pracę

W odniesieniu do skutków wejścia w życie regulaminu wynagradzania lub zmian tego regulaminu przewiduje się odpowiednie zastosowanie zasad odnoszących się do układów zbiorowych pracy, określonych w art. 241¹³ KP, które są następujące:

- 1) w przypadku gdy zmieniony regulamin przewiduje korzystniejsze zasady wynagradzania, te – z dniem jego wejścia w życie – **zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki** umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (nie ma wówczas potrzeby zmian indywidualnych umów o pracę);
- 2) jeżeli zmiana regulaminu zawiera postanowienia mniej korzystne dla pracowników, **wprowadza się je w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków** umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy; przy wypowiedzeniu zmieniającym spowodowanym zmianą regulaminu nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy (co oznacza uchylenie wszelkich zakazów wypowiedzenia, a także obowiązku konsultacji wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika – por. w tej kwestii wyr. SN z 14.2.2007 r., III PK 40/06, Legalis).

Wspomnieć należy, że obowiązek wypowiedzenia dotyczy także sytuacji, gdy wprowadzane są mniej korzystne zasady nabywania poszczególnych składników płacowych czy też świadczeń (np. premii lub nagród), nawet jeżeli ukształtowane nowymi przepisami wynagrodzenie nie uległo obniżeniu [por. uchw. SN(7) z 15.9.2004 r., III PZP 3/04, Legalis].

Zgodnie z art. 31d ust. 3 DziałKultU zasady wynagradzania za pracę pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury i przyznawania im innych świadczeń związanych z pracą określone w ustawie obowiązują do czasu objęcia ich układem zbiorowym pracy lub regulaminem wynagradzania. Na pierwszy rzut oka można by z tego przepisu wyprowadzić zasadę, zgodnie z którą kierownictwo instytucji kultury (w porozumieniu ze związkami zawodowymi) ma pełną swobodę w ustalaniu zasad wynagradzania za po-

[Przejdź do księgarni →](#)

ksiegarnia.beck.pl