

27.09.2025r.

Sz. P.
Donald Tusk
Prezes Rady Ministrów

Członkowie Rady Ministrów
Al. Ujazdowskie 1/3
00-583 Warszawa

PETYCJA

wnosi o podjęcie intensywnych działań zmierzających do poprawy warunków pracy i płacy pracowników instytucji kultury oraz rozwiązywania wskazanych problemów występujących w sektorze kultury.

Pracownicy instytucji kultury należą do jednej z najniżej opłacanych grup zawodowych, co skutkuje nie tylko sukcesywnym pogarszaniem się ich sytuacji materialnej i finansowej, ale też systematycznie wzrastającym rozwarstwieniem płacowym w odniesieniu do innych branż. Większość osób zatrudnionych w bibliotekach, muzeach, domach kultury czy instytucjach artystycznych otrzymuje wynagrodzenie na poziomie płacy minimalnej, mimo że wliczane są do niego wszystkie możliwe dodatki do wynagrodzenia (z wyjątkiem dodatku stażowego).

Brak unormowanych regulacji prawnych, określających kwoty minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania oraz minimalne wymagania kwalifikacyjne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach powoduje zaniżanie i spłaszczanie wynagrodzeń. Nagminnie występujące zjawisko zróżnicowania wysokości uposażenia osób wykonujących pracę na tych samych stanowiskach w różnych placówkach **jest przejawem rażącej dyskryminacji i nierównego traktowania pracowników świadczących ten sam rodzaj pracy.**

podkreśla konieczność wypracowania zmian o charakterze systemowym w zakresie wynagradzania pracowników instytucji kultury i instytucji artystycznych w celu podwyższenia i ujednolicenia minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego.

Mając powyższe na uwadze wnosi o:

- I. wzrost wynagrodzeń pracowników instytucji kultury o 20% w 2026 r. oraz ustanowienie normatywnej corocznej waloryzacji płac;
- II. wdrożenie ustawowego zapisu w sprawie wypłacania pracownikom instytucji kultury dodatkowego wynagrodzenia rocznego w postaci trzynastej pensji;
- III. włączenie samorządowych jednostek kultury do sfery budżetowej/pracownicy kultury jako pracownicy samorządowi;

- IV. ustalenie wzrostu wynagrodzenia w odniesieniu do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej;
- V. obligatoryjna umowa o pracę - likwidacja umów śmieciowych;
- VI. przywrócenie praw emerytalnych tancerzom i muzykom;
- VII. przyznanie bonów na laptopy nauczycielom szkół muzycznych;
- VIII. uregulowanie prawa do godzin ponadwymiarowych dla nauczycieli szkół artystycznych.

I. Wzrost wynagrodzeń pracowników instytucji kultury o 20% w 2026 r. oraz ustanowienie normatywnej corocznej waloryzacji płac.

Postulatem [REDAKTURA] w zakresie wynagrodzeń w roku 2026 jest podwyżka wynagrodzeń pracowników kultury o 20%, z jednoczesnym wprowadzeniem mechanizmu nadzorczego ze strony państwa, zabezpieczającego wyrównanie podwyżki od 1 stycznia w sytuacji wprowadzenia podwyżki wynagrodzenia w trakcie roku kalendarzowego.

Należy podkreślić, że dokonane w 2025 roku 20% podwyżki wynagrodzeń pracowników sfery budżetowej nie objęły pracowników sektora kultury, który funkcjonuje w szeroko rozumianej sferze finansów publicznych.

Jednocześnie [REDAKTURA] wnosi o niezwłoczne wprowadzenie ustawowego mechanizmu corocznej, obligatoryjnej waloryzacji wynagrodzeń pracowników kultury o stopień inflacji za rok poprzedni, ogłoszony w komunikacie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Wprowadzenie mechanizmu waloryzacyjnego zabezpieczy wartość nabywczą wynagrodzeń pracowników kultury.

Z powodu wieloletnich zaniedbań, 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, mimo że zaliczone są do niego wszystkie dodatki do wynagrodzenia (za wyjątkiem dodatku za wysługę lat). Sytuacja ta eskaluje zjawisko niesprawiedliwego spłaszczania wynagrodzeń, zwłaszcza w odniesieniu do pracowników z wyższym stażem i doświadczeniem zawodowym.

W przypadku pracowników instytucji kultury występuje duże prawdopodobieństwo dalszego pogłębiania pauperyzacji oraz powiększania się obszarów ubóstwa społecznego tej grupy zawodowej.

Obecne rozwiązania ustawowe zdaniem [REDAKTURA] mają ewidentnie **dyskryminujący charakter dla pracowników instytucji kultury** poprzez faktyczne wykluczenie tej grupy społecznej z partycypacji finansowej we wzroście gospodarczym państwa.

Zdaniem [REDAKTURA] wzrost wynagrodzeń powinien uwzględniać rzeczywisty wzrost kosztów utrzymania. W trosce o bezpieczeństwo socjalne pracowników instytucji kultury strona rządowa, jak również strona pracodawców i organizatorów powinni zostać normatywnie zobligowani do ustanawiania odpowiednich nakładów na wynagrodzenia w tej branży, a także adekwatnej do inflacji **bezwarunkowej waloryzacji wynagrodzeń pracowników kultury**.

II. Wdrożenie ustawowego zapisu w sprawie wypłacania pracownikom instytucji kultury dodatkowego wynagrodzenia rocznego w postaci trzynastej pensji.

Postulatem [REDAKTURA] jest ustanowienie prawa do trzynastej pensji w ustawie z 25.10.1991 r. o *organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej* (u.o.p.d.k.) dla pracowników instytucji

kultury, wypłacanej na zasadach określonych w ustawie o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (u.d.w.r.).

Wprowadzone w 2000 r. zmiany legislacyjne pozbawiły pracowników instytucji kultury wypłaty wynagrodzenia w postaci trzynastej pensji. Przy bardzo niskich zarobkach stanowi to znaczący ubytek w budżetach gospodarstw domowych przedstawicieli tej grupy zawodowej.

Instytucje kultury w ogromnej większości stanowią jednostki organizacyjne przynależące do publicznego sektora finansów, a więc takie, dla których organizatorami są albo resort kultury albo jednostki samorządu terytorialnego.

Jednakże pracownicy jednostek kultury pozbawieni są wielu uprawnień, które przysługują pracownikom państwowej sfery budżetowej, np. pracownikom samorządowym czy nauczycielom. Jednym z takich uprawnień jest prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, o którym mowa w u.d.w.r.

uważa, że jest to rozwiązanie niesprawiedliwe i nieuzasadnione.

Zdaniem z zasady równego traktowania wynika konieczność zrównania pracowników jednostek kultury z innymi sektorami budżetowymi, ponieważ pracownicy wielu innych sektorów budżetowych, takich jak nauczyciele, pracownicy samorządowi, czy służby mundurowe, mają zagwarantowane prawo do 13. pensji.

Nie występuje żaden racjonalny powód, dla którego pracownicy kultury mieliby być traktowani gorzej. Wprowadzenie takiej zmiany stanowiłoby docenienie roli pracy w kulturze i jej specyfiki. Praca w sektorze kultury jest nisko wynagradzana, a wiąże się z odpowiedzialnością i koniecznością maksymalnego zaangażowania.

Stanowiłoby to 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, a także byłoby formą docenienia trudu i wkładu pracowników w rozwój kultury.

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

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

Zgodnie z treścią art. 2 ustawy o pracownikach samorządowych (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 ww. norma prawna, są pracownicy samorządowych instytucji kultury świadczących pracę m.in. w takich podmiotach, jak muzea, biblioteki, domy kultury, instytucje artystyczne czy galerie sztuki, dla których gmina, powiat lub województwo jest organizatorem w rozumieniu art. 10 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (u.o.p.d.k.)

Tym samym wyjęcie grupy pracowników samorządowych instytucji kultury z kategorii pracowników samorządowych, mimo, że ich organizatorem jest przecież ten sam organ samorządu

terytorialnego, powoduje, że sytuacja prawna tej grupy zawodowej w odniesieniu do pozostałej grupy pracowników samorządowych ukształtowana jest na zdecydowanie gorszym poziomie.

U.o.p.d.k. w bardzo niewielkim zakresie wskazuje uprawnienia pracownicze przysługujące pracownikom instytucji kultury.

Pracownicy instytucji kultury nie korzystają więc z wynikających z u.p.s. uprawnień 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, a więc powinni mieć co najmniej takie same uprawnienia jak pozostali pracownicy samorządowi. Nierówność ta ma więc bez wątpienia charakter systemowo dyskryminacyjny.

IV. Ustalenie wzrostu wynagrodzenia w odniesieniu do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

Postulatem [REDAKTOR] jest zastąpienie dotychczasowego arbitralnego i nietransparentnego mechanizmu określania wzrostu wynagrodzeń pracowników instytucji kultury, konstrukcją podwyżek dla pracowników instytucji kultury ustalonych w odniesieniu do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

Zdaniem [REDAKTOR] zaproponowane rozwiązanie zabezpieczy prawo pracowników instytucji kultury do wzrostu ich wynagrodzenia w oparciu o aktualne wskaźniki ekonomiczne w gospodarce narodowej.

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

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

W sytuacji występowania ustabilizowanego wzrostu gospodarczego, jaki obecnie notowany jest w Polsce, wprowadzenie mechanizmu ustalania wzrostu wynagrodzeń pracowników instytucji kultury w oparciu o kwoty przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, podniesie status zarobkowy tej grupy zawodowej.

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

V. Obligatoryjna umowa o pracę - likwidacja umów śmieciowych.

1. [REDAKTOR] 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. (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.¹

Jest to możliwe jedynie w sytuacji, kiedy nie występuje chociażby jeden z obligatoryjnych elementów sytuujących stosunek pracy (wykonywanie pracy określonego na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, za wynagrodzeniem – art. 22 § 1 k.p.²).

Sąd Najwyższy w wyroku z 21.06.2017 r., I UK 273/16 (LEX nr 2337355) stwierdził, że 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 tychże pracowników (ubezpieczenie zdrowotne i emerytalne).

¹ Ustawa z dnia 23.04.1964 r. Kodeks cywilny (tj. Dz.U. z 2024 r. poz. 1061 ze zm.)

² Ustawa z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.)

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

1. Ważnym postulatem [REDAKTOR] 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 [REDAKTOR] 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 [REDAKTOR] 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 [REDAKTOR] również postuluje uregulowanie sytuacji pracowników instytucji kultury w sposób analogiczny jaki obowiązuje 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:

- podwyższenie dodatku za wysługę lat będzie stanowić powrót do rozwiązań, które obowiązywały na podstawie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, jaki został zawarty przez [REDAKTOR] 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 [REDAKTOR] podobny wskaźnik dodatku stażowego powinien zostać uregulowany w u.o.p.d.k.

- 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.

- 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 %.

VII. Przywrócenie praw emerytalnych tancerzom i muzykom

Postulatem [REDAKTOR] jest wprowadzenie do treści ustawy *o emeryturach pomostowych* (u.e.p.) odrębnej normy wprowadzającej uprawnienie dla określonych grup pracowników kultury do uzyskania emerytury pomostowej ze względu na wykonywanie pracy w szczególnych warunkach

Zakres podmiotowy nowelizacji miałby obejmować następujące grupy pracowników:

- tancerza zawodowego - 40 lat dla kobiet i 45 lat dla mężczyzn,
- solisty wokalisty, artyści chóru, muzyka grającego na instrumentach dętych - 50 lat dla kobiet i 55 lat dla mężczyzn,
- muzyka grającego na instrumentach smyczkowych, strunowych, perkusyjnych oraz klawiszowych - 55 lat dla kobiet i 60 lat dla mężczyzn

Uzasadnieniem dla przeprowadzenia nowelizacji w ww. zakresie jest przede wszystkim wysiłek fizyczny i intelektualny wkładany w wykonywanie zawodu artystycznego. Profesjonalni muzycy, podczas wieloletniej gry na instrumentach, przyjmują odpowiednią, wymuszoną aparatem gry postawę, co skutkuje uszczerbkiem na zdrowiu i w konsekwencji, w miarę upływu czasu, utrudnia wykonywanie zawodu. Od wokalistów i muzyków grających na instrumentach dętych dodatkowo wymagana jest bardzo duża wydolność oddechowa, od tancerzy niesamowita wręcz koordynacja i sprawność ruchowa. Możliwość należytego wykonywania zawodu muzyka i tancerza zmniejsza się przed osiągnięciem wieku emerytalnego na skutek pogorszenia sprawności psychofizycznej, związanej z procesem starzenia się.

Z powyższych względów [REDAKTOR] wnosi o podjęcie starań o przywrócenie szczególnych uprawnień emerytalnych wskazanym powyżej grupom artystów, którzy wraz z wiekiem narażeni są na trwałe uszkodzenia zdrowia, spowodowane wykonywaniem czynności w szczególnych warunkach środowiska pracy, które pomimo zastosowania różnych środków profilaktycznych, stawiają przed pracownikami wymagania zdecydowanie przekraczające standardowy poziom wymagań zawodowych w porównaniu do innych grup zawodowych.

Ważkim argumentem na rzecz wprowadzenia postulowanej zmiany prawa jest to, że wskazane grupy artystów wraz z wiekiem i występującym procesem starzenia tracą możliwości prawidłowego wykonywania obowiązków na swoim stanowisku pracy jeszcze przed osiągnięciem wieku emerytalnego na zasadach ogólnych.

VIII. Przyznanie bonów na laptopy nauczycielom szkół muzycznych

Postulatem [REDAKTOR] jest zrealizowanie wsparcia dla nauczycieli szkół muzycznych, polegającego na wyposażeniu ich w technologię mobilną – przenośne komputery. Zgodnie z treścią art. 2 ust. 1

pkt 2 ustawy o wsparciu rozwoju kompetencji cyfrowych uczniów i nauczycieli (u.w.r.k.c.) wsparcie sfinansowane ze środków publicznych w celu wspierania rozwoju kompetencji cyfrowych przysługuje nauczycielom, wychowawcom i innym pracownikom pedagogicznym, pozostającym w stosunku pracy na dzień 30 września 2023 r. m.in. w:

- publicznych i niepublicznych szkołach podstawowych,
- publicznych i niepublicznych szkołach ponadpodstawowych,
- publicznych szkołach artystycznych, a także w niepublicznych szkołach artystycznych posiadających uprawnienia publicznej szkoły artystycznej.

Tymczasem z treści § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Cyfryzacji w sprawie określenia grup nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych uprawnionych do otrzymania wsparcia sfinansowanego ze środków publicznych z dnia 28.09.2023 r. **zostali wykluczeni nauczyciele** Państwowych Szkół Muzycznych I i II st., realizujących wyłącznie kształcenie artystyczne.

Wydane przez Ministra Cyfryzacji rozporządzenie z dnia 28.09.2023 r. **nie realizuje zakresu delegacji ustawowej** określonej w art. 2 ust. 2 u.w.r.k.c., gdyż w sposób sprzeczny z ustawą nie wskazuje nauczycieli 6-letnich szkół muzycznych realizujących wyłącznie kształcenie artystyczne (popołudniowych), jako grup osób uprawnionych do wsparcia, a tym samym nie określa kolejności wsparcia dla tych nauczycieli.

W związku z tym zasadne są pytania dotyczące uzasadnienia wykluczenia nauczycieli ww. szkół artystycznych z procedury wsparcia.

IX. Uregulowanie prawa do wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe dla nauczycieli przedmiotów artystycznych w szkołach artystycznych

Ostatnia nowelizacja ustawy Karta Nauczyciela (KN) wprowadziła nowe zasady rozliczania pracy w godzinach nadwymiarowych, jak również ustalania wynagrodzenia z tego tytułu. Zmiany te dotknęły zwłaszcza nauczycieli szkół artystycznych, m.in. muzycznych, prowadzonych przez Ministra KiDN lub organy samorządu terytorialnego.

Z punktu widzenia nauczycieli szkół muzycznych, którzy uczą przedmiotów zawodowych z zakresu nauki gry na instrumencie w formule "uczeń-mistrz", a więc w formie zajęć prowadzonych indywidualnie, zmiany te powodują utratę prawa do wynagrodzenia w sytuacji nieodbycia zajęć z przyczyn leżących po stronie szkoły lub ucznia.

Uznać należy, że ostatnia nowelizacja KN nie uwzględniła w sposób należyty charakteru pracy ww. nauczycieli w zakresie utrzymania prawa do wynagrodzenia w sytuacji niezrealizowania zajęć z powodów nieleżących po stronie nauczycieli, a więc powodów organizacyjnych dotyczących szkoły lub ucznia (choroba ucznia).

Specyfiką pracy nauczycieli w szkołach muzycznych, uczących gry na instrumencie, jest bowiem to, że w związku ze zindywidualizowanym charakterem pracy - w przypadku nieobecności jednego ucznia, zajęcia te po prostu nie mogą się odbyć.

Nowelizacja art. 35 ust. 3d KN, wprowadziła zasadę, że wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe przysługuje za przydzielone i **zrealizowane** godziny zajęć.

Natomiast prawo do wynagrodzenia z tytułu godzin nadwymiarowych jest według nowych zasad utrzymane w dwóch przypadkach, określonych w art. 35 ust. 3e KN, tj. m.in. gdy niezrealizowanie przez nauczyciela przydzielonych godzin zajęć indywidualnego obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego lub indywidualnego nauczania, nastąpiło z przyczyn niedotyczących nauczyciela, a nauczyciel był gotów do realizacji tych zajęć.

Z treści art. 35 ust. 3e KN wynika wyraźne odwołanie do art. 127 ust. 20 ustawy Prawo oświatowe, a więc do treści rozporządzenia MEN z 09.08.2017 r. w sprawie indywidualnego obowiązkowego rocznego przygotowania przedszkolnego dzieci i indywidualnego nauczania dzieci i młodzieży (r.nau.ind.). W myśl § 3 ust. 1 r.nau.ind. indywidualne przygotowanie przedszkolne oraz indywidualne nauczanie organizuje się w sposób zapewniający wykonanie zaleceń określonych w orzeczeniu.

Tymczasem zajęcia prowadzone indywidualnie w szkołach artystycznych (w tym muzycznych) nie stanowią "indywidualnego nauczania" w rozumieniu art. 35 ust. 3e KN.

Zatem choć charakter formy kształcenia indywidualnego w szkołach artystycznych jest bardzo podobny do nauczania indywidualnego w ramach orzeczenia, to jednak art. 35 ust. 3e pkt 2 KN wyklucza zajęcia prowadzone indywidualnie w szkołach artystycznych z prawa do wynagrodzenia w przypadku nieodbycia się zajęć z powodu np. choroby ucznia.

Jest to rozwiązanie skrajnie niekorzystne i niesprawiedliwe.

Stąd też należy rozszerzyć dyspozycję art. 35 ust. 3e pkt 2 KN o zapis dotyczący zajęć edukacyjnych prowadzonych indywidualnie w szkołach artystycznych, których niezrealizowanie nastąpiło z przyczyn nie dotyczących nauczyciela, a nauczyciel był gotów do realizacji tych zajęć.

Proponowana zmiana pozwoli uwzględnić w przedmiotowej regulacji również sytuację nauczycieli szkół artystycznych realizujących zajęcia edukacyjne prowadzone indywidualnie lub w nielicznych grupach. W związku z powyższym nieobecność ucznia lub kilku uczniów na takich zajęciach powoduje brak możliwości realizacji zajęć z przyczyn niezależnych od nauczyciela, w sytuacji, w której jest on gotów do realizacji takich zajęć.

Podsumowanie

Podsumowując, [REDAKTOWANE] od wielu lat zwraca uwagę na problem pauperyzacji pracowników kultury, skutkującej sukcesywnym pogarszaniem się ich sytuacji materialnej, obniżaniem standardów życia, warunków socjalnych, a w konsekwencji zwiększaniem się nierówności społecznych i swoistego wykluczenia tej grupy zawodowej.

Brak norm prawnych dotyczących obowiązku corocznej waloryzacji wynagrodzeń według poziomu inflacji, co zabezpieczyłoby wynagrodzenia pracowników instytucji kultury przed realną utratą siły nabywczej, powoduje, że wykwalifikowani, doświadczeni, pełniący odpowiedzialne funkcje pracownicy otrzymują wynagrodzenia w takiej samej wysokości co pracownicy początkujący lub pracownicy obsługi. Brak jest więc różnic finansowych pomiędzy stopniami awansu w ramach poszczególnych kategorii pracowników.

Mając na względzie wzmocnienie zasady wyrównywania zarobków w sektorze kultury do poziomu funkcjonującego w innych obszarach zawodowych, oraz zlikwidowanie stosowanej permanentnie szkodliwej praktyki nierówności płacowych, [REDAKTOWANE] wnosi jak na wstępie .

GODNE PŁACE W KULTURZE!

Z poważaniem

[REDAKTOWANE]