Projekt

USTAWA

z dnia r.

o zmianie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym   
dla pracowników jednostek sfery budżetowej

Art. 1. W ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t. j. Dz. U. 2023 poz. 1690) wprowadza się następujące zmiany:

1. w art. 1 ust. 2 dodaje się pkt 5 o następującym brzmieniu:

„5) instytucji kultury”.

Art. 2. Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

**1. Cel projektowanej ustawy**

Celem projektu ustawy jest przywrócenie dodatkowego wynagrodzenia rocznego   
w instytucjach kultury. Obecnie dodatkowe wynagrodzenie roczne nie przysługuje pracownikom i pracowniczkom instytucji kultury, co należy traktować jako przejaw nierównego traktowania tej grupy zawodowej przez państwo polskie.

Zgodnie z Ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej „trzynastki” przysługują pracownikom jednostek sfery budżetowej, przez których rozumie się pracowników:

1. państwowych jednostek sfery budżetowej, dla których środki na wynagrodzenia są kształtowane na podstawie odrębnej ustawy;
2. zatrudnionych w urzędach organów władzy publicznej, kontroli, ochrony prawa oraz sądach i trybunałach, wymienionych w art. 139 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1270 i 1273);
3. samorządowych jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych prowadzących gospodarkę finansową na zasadach określonych w ustawie wymienionej w pkt 2;
4. biur poselskich, senatorskich lub poselsko-senatorskich oraz klubów, kół albo zespołów parlamentarnych.

Zgodnie z art. 4. ust. 1 ustawy wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego,   
za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia   
ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

Zgodnie z art. 2 ust. 1. pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.

Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w licznych przypadkach np. w przypadku nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem zgodnie z organizacją pracy szkoły, przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne, korzystania z urlopu wychowawczego lub urlopu macierzyńskiego.

Z kolei pracownicy instytucji kultury, zgodnie z art. 31 ust. 4 Ustawy o organizowaniu   
i prowadzeniu działalności kulturalnej, posiadają jedynie prawo do nagród za szczególne osiągnięcia w pracy. Analogiczne prawo posiadają jednak pracownicy sfery budżetowej, niezależnie od prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Stan ten należy uznać   
za przejaw nierównego traktowania przez państwo pracowników publicznych instytucji kultury.

Dodać należy, że aż do roku 2000 w części instytucji kultury - nie mających statusu instytucji artystycznych - wypłacano dodatkowe wynagrodzenia rocznego, ponieważ instytucje takie jak: muzea, ośrodki badań i dokumentacji zabytków, biura wystaw artystycznych, filmoteka narodowa, centra sztuki, biblioteki, domy kultury, ośrodki kultury, świetlice, kluby, domy pracy twórczej, ogniska artystyczne – prowadziły gospodarkę finansową na zasadach ustalonych dla zakładów budżetowych. Przepisami Ustawy z dnia 21 stycznia 2000 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z funkcjonowaniem administracji publicznej (Dz.U. 2000 nr 12 poz. 136) wprowadzono ujednolicenie zasad gospodarki finansowej dla wszystkich instytucji kultury usuwając z Ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej zapis dot. prowadzenia gospodarki finansowej na zasadach ustalonych dla zakładów budżetowych.   
To pozbawiło wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego w instytucjach kultury podstawy prawnej.

**2. Szczegółowe rozwiązania zawarte w projekcie**

Projekt zakłada dodanie w art. 1 ust. 2 Ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t. j. Dz. U. 2023 poz. 1690) pkt 5 o brzmieniu: „instytucji kultury”.

**3. Skutki finansowe i źródła finansowania**

Z przeprowadzonych przez Stowarzyszenie Dyrektorów i Dyrektorek Samorządowych Instytucji Kultury szacunków wynika[[1]](#footnote-1), że w skali budżetu państwa oraz budżetów samorządów zagwarantowanie dodatkowego wynagrodzenia rocznego pracownikom i pracowniczkom instytucji kultury nie powinna przekroczyć łącznie 560 mln zł. Koszty dodatkowego wynagrodzenia rocznego w instytucjach państwowych wyniosą ok. 90 mln zł,   
a w instytucjach samorządowych ok. 470 mln zł, tj. ok. 323 mln zł w instytucjach gminnych, 21,5 mln zł w instytucjach powiatowych i ok. 125,5 mln zł w instytucjach wojewódzkich.

W przypadku zagwarantowanie dodatkowego wynagrodzenia rocznego pracownikom instytucji kultury fundusze płac w instytucjach kultury wzrosną maksymalnie o 8,5 proc. Na podstawie danych GUS z 2022 r. [Ośrodek Statystyki Kultury Urząd Statystyczny w Krakowie, *ZATRUDNIENIE I WYNAGRODZENIA W INSTYTUCJACH KULTURY W LATACH* 2019–2022 [w:] *2023 ROCZNIK KULTURY POLSKIEJ*, Narodowe Centrum Kultury, 2024], zakładając, zatrudnienie w instytucjach kultury na poziomie 79.041 etatów, przy średnim wynagrodzeniu 5.444 zł otrzymujemy kwotę ok. 430,3 mln zł. Uwzględniając koszty pracodawcy należy oszacować koszty na ok. 516 mln zł. Uwzględniając podwyżki, które otrzymała część pracowników instytucji kultury w roku 2023 i 2024 (częściowo z powodu wzrostu płacy minimalnej), maksymalne koszty zagwarantowania dodatkowego wynagrodzenia rocznego w instytucjach kultury nie powinny przekroczyć ok. 560 mln zł. Jednak realnie wzrost ten będzie zapewne niższy, ponieważ kwotę tę należy pomniejszyć   
o nagrody dyrektorów, którzy otrzymują nagrody roczne na podstawie przepisów Ustawy   
o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi oraz częściowo kwoty nagród wypłacanych na podstawie art. 31 ust. 5 Ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej. Oznacza to, że realne koszty dodatkowego wynagrodzenia rocznego w instytucjach kultury nie przekroczą łącznie 500 mln zł.

**4. Zgodność projektu ustawy z prawem Unii Europejskiej.**

Projekt nie jest objęty zakresem prawa Unii Europejskiej. Nie podlega procedurze notyfikacji w rozumieniu przepisów dotyczących notyfikacji norm i aktów prawnych.

**5. Wpływ na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorstw.**

Proponowane zmiany nie maja wpływu na działalność mikroprzedsiębiorców oraz małych i średnich przedsiębiorców.

**6. Konsultacje społeczne.**

Projekt nie był poddawany konsultacjom społecznym posiada jednak poparcie organizacji funkcjonujących w sektorze kultury, w tym m. in. Stowarzyszenia Dyrektorów i Dyrektorek Samorządowych Instytucji Kultury, Polskiego Związku Bibliotek, a także sieci o charakterze regionalnym, takich jak np. Opolska Koalicja Instytucji Kultury, Wielkopolska Rada Kultury, Podlaska Sieć Kultury.

1. <https://instytucjekultury.org/trzynastki-dla-kultury-wiemy-jak-to-zrobic/>   
   [dostęp z dnia 18.03.2024 r.] [↑](#footnote-ref-1)