



SEJM  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ  
X kadencja

**Druk nr 327**

Warszawa, 21 marca 2024 r.

Pan

Szymon Hołownia

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i na podstawie art. 32 ust. 2 regulaminu Sejmu niżej podpisani posłowie wnoszą projekt ustawy:

## **- o zmianie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.**

Do reprezentowania wnioskodawców w pracach nad projektem ustawy upoważniamy panią poseł Marcelinę Zawiszę.

(-) Włodzimierz Czarzasty; (-) Jacek Czerniak; (-) Agnieszka Dziemianowicz-Bąk; (-) Krzysztof Gawkowski; (-) Daria Gosek-Popiołek; (-) Maciej Konieczny; (-) Katarzyna Kotula; (-) Anita Kucharska-Dziedzic; (-) Marcin Kulasek; (-) Łukasz Litewka; (-) Paulina Matysiak; (-) Wanda Nowicka; (-) Dorota Olko; (-) Joanna Scheuring-Wielgus; (-) Arkadiusz Sikora; (-) Wiesław Szczepański; (-) Andrzej Szejna; (-) Krzysztof Śmiszek; (-) Tadeusz Tomaszewski; (-) Tomasz Trela; (-) Katarzyna Ueberhan; (-) Joanna Wicha; (-) Dariusz Wieczorek; (-) Adrian Zandberg; (-) Marcelina Zawisza; (-) Anna Maria Żukowska.

# 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, filмотeka 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<sup>1</sup>, 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 płać 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

---

<sup>1</sup> <https://instytucjekultury.org/trzynastki-dla-kultury-wiemy-jak-to-zrobic/>  
[dostęp z dnia 18.03.2024 r.]

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 mają 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.

Warszawa, 3 kwietnia 2024 r.

BEOS-WPEiM-791/24

DS. 1120, 132, 2024 (2)  
4. 04. 2024

Pan  
Szymon Hołownia  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

**Opinia w sprawie zgodności z prawem Unii Europejskiej poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (przedstawiciel wnioskodawców: posłanka Marcelina Zawisza)**

Na podstawie art. 34 ust. 9 uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 lipca 1992 roku – Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (Monitor Polski z 2022 r. poz. 990, ze zmianami) sporządza się następującą opinię:

**1. Przedmiot projektu ustawy**

W projekcie ustawy przewidziano dodanie punktu 5 w art. 1 ust. 2 w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej<sup>1</sup>, zwanej dalej „ustawą”. Zmieniana ustawa określa zasady nabywania prawa oraz ustalania wysokości i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej, zwanego dalej „wynagrodzeniem rocznym”. Autorzy projektu zaproponowali włączenie pracowników instytucji kultury do katalogu pracowników jednostek sfery budżetowej w rozumieniu zmienianego art. 1 ust. 2 ustawy. Proponowana zmiana skutkowałaby przyznaniem pracownikom instytucji kultury prawa do wynagrodzenia rocznego (tzw. „trzynastki”) na zasadach określonych przepisami nowelizowanej ustawy.

Proponowana ustawa ma wejść w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.

<sup>1</sup> Dz. U. z 2023 r. poz. 1690.

## **2. Stan prawa Unii Europejskiej w materii objętej projektem**

Prawo Unii Europejskiej nie reguluje kwestii zawartych w przepisach opiniowanego projektu.

## **3. Analiza przepisów projektu pod kątem ustalonego stanu prawa Unii Europejskiej**

Przepisy projektu nie należą do materii regulacji prawa Unii Europejskiej.

## **4. Konkluzja**

Przedmiot poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej nie jest objęty prawem Unii Europejskiej.

Autor:

Marcin Fryźlewicz  
ekspert ds. legislacji  
w Biurze Ekspertyz  
i Oceny Skutków Regulacji

Akceptowała:  
Dyrektor  
Biura Ekspertyz  
i Oceny Skutków Regulacji



Marzena Laskowska

Warszawa, 3 kwietnia 2024 r.

BEOS-WPEiM-792/24

IS. 1120.132.2024  
4.04.2024

Pan  
Szymon Hołownia  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

**Opinia w sprawie stwierdzenia – w trybie art. 95a ust. 3 regulaminu Sejmu  
– czy poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o dodatkowym  
wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej  
(przedstawiciel wnioskodawców: posłanka Marcelina Zawisza) jest  
projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej**

W projekcie ustawy przewidziano dodanie punktu 5 w art. 1 ust. 2 w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej<sup>1</sup>, zwanej dalej „ustawą”. Zmieniana ustawa określa zasady nabywania prawa oraz ustalania wysokości i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej, zwanego dalej „wynagrodzeniem rocznym”. Autorzy projektu zaproponowali włączenie pracowników instytucji kultury do katalogu pracowników jednostek sfery budżetowej w rozumieniu zmienianego art. 1 ust. 2 ustawy. Proponowana zmiana skutkowałaby przyznaniem pracownikom instytucji kultury prawa do wynagrodzenia rocznego (tzw. „trzynastki”) na zasadach określonych przepisami nowelizowanej ustawy.

Projekt nie zawiera przepisów mających na celu wykonanie prawa UE.

Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej **nie jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej.**

Autor:

Marcin Fryźlewicz  
ekspert ds. legislacji  
w Biurze Ekspertyz  
i Oceny Skutków Regulacji

Akceptowała:  
Dyrektor  
Biura Ekspertyz  
i Oceny Skutków Regulacji  
  
Marzena Laskowska

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU  
L. dz. SPS-WP.020.104.4.2024  
Data wpływu 05.04.2024

<sup>1</sup> Dz. U. z 2023 r. poz. 1690.



WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L.dz. SPS-WP.020.104.8.2024

Data wpływu 08.04.2024

BIURO EKSPERTYZ I OCENY SKUTKÓW REGULACJI  
KANCELARII SEJMU

Warszawa, 5 kwietnia 2024 r.

BEOS-WP/WOSR-796/24

Pan Minister

Dariusz Salamończyk

Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu

SEKRETARIAZ SZEFA MP  
L.dz. DS.1700.35.2024  
Data wpływu 8.04.2024

### Ocena Skutków Regulacji

**zawartej w poselskim projekcie ustawy o zmianie ustawy o dodatkowym  
wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej  
(przed nadaniem numeru druku)<sup>1</sup>**

#### I. Jaki problem jest rozwiązywany?

Obowiązująca ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1690; dalej jako: ustawa o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym) określa zasady nabywania prawa oraz ustalania wysokości i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej, przez których, zgodnie art. 1 ust. 2 tej ustawy, 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);

<sup>1</sup> Projekt ustawy znajduje się w wykazie projektów wniesionych, którym nie został nadany jeszcze numer druku sejmowego. Numer w wykazie: SH-020-101/24. Przedstawiciel wnioskodawcy: pos. Marcelina Zawisza.

- 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.

Przedmiotem troski projektodawców jest to, że w obecnej regulacji prawem do dodatkowego wynagrodzenie rocznego na zasadach określonych ustawą o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym nie są objęci pracownicy instytucji kultury. Instytucje te posiadają osobowość prawną (art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej; Dz. U. z 2024 r. poz. 87; dalej jako: ustawa o działalności kulturalnej). Minister właściwy do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego może wspierać finansowo, w ramach mecenatu państwa, realizację planowanych na dany rok zadań związanych z polityką kulturalną państwa, prowadzonych przez instytucje kultury i inne podmioty nienależące do sektora finansów publicznych (art. 1 ust. 3 ustawy o działalności kulturalnej).

Do roku 2000, w części instytucji kultury, ze względu na prowadzenie gospodarki finansowej na zasadach określonych dla zakładów budżetowych, pracownikom przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie roczne. Zmiana w tym zakresie nastąpiła na mocy art. 29 pkt 2 ustawy z dnia 21 stycznia 2000 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z funkcjonowaniem administracji publicznej (Dz. U. z 2000 r. Nr 12, poz. 136, ze zm.).

## **II. Rekomendowane rozwiązanie (w tym planowane narzędzia interwencji) i oczekiwany efekt**

Projekt zakłada dodanie w art. 1 ust. 2 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pkt 5 o brzmieniu: „instytucji kultury”. Zmiana ta spowoduje objęcie pracowników instytucji kultury prawem do dodatkowego wynagrodzenia rocznego; a tym samym obejmie zakresem stosowania ustawy podmioty prowadzące gospodarkę na innych zasadach niż większość podmiotów dotychczas w niej wymienionych (zob. art. 1 ust. 2 pkt 4 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym). Zostanie zatem rozszerzony wyjątek od obecnej koncepcji dodatkowego

wynagrodzenia rocznego (tzw. „trzynastki”) jako przysługującego pracownikom sfery budżetowej odpowiednika premii z zysku w sferze gospodarczej<sup>2</sup>.

### **III. Jak problem został rozwiązany w innych państwach, w szczególności państwach członkowskich OECD/UE?**

W państwach UE przyjęto zróżnicowane rozwiązania w zakresie wypłacania pracownikom, w tym osobom zatrudnionym w instytucjach kultury, dodatkowych wynagrodzeń rocznych (tzw. trzynastych pensji). W niektórych państwach w przepisach ustawowych przewidziano wypłatę dodatkowego wynagrodzenia, ewentualnie dwóch dodatkowych wynagrodzeń (w połowie i pod koniec roku kalendarzowego), np. w Belgii, Hiszpanii czy Portugalii. W części państw, np. w Holandii oraz we Włoszech, obowiązek wypłaty dodatkowego wynagrodzenia może wynikać z układów zbiorowych zawieranych z pracownikami, obowiązujących dla całych sektorów (w tym sektora kultury) lub dla poszczególnych podmiotów. W niektórych państwach natomiast nie uregulowano kwestii wypłaty tzw. trzynastych pensji, jednak pracownicy w sektorze publicznym mogą otrzymywać dodatki lub premie przyznawane na podstawie oceny ich pracy (np. na Łotwie czy w Słowenii). Poniżej omówiono rozwiązania przewidujące wypłatę dodatkowych wynagrodzeń rocznych lub innych dodatków do wynagrodzenia w wybranych państwach UE.

W Belgii federalna administracja publiczna (*l'administration publique fédérale*) jest zróżnicowana i jej zadania obejmują szeroki zakres dziedzin życia społecznego. Dodatki dla pracowników federalnej administracji publicznej reguluje zarządzenie królewskie z dnia 13 lipca 2017 roku<sup>3</sup>. Do federalnej administracji publicznej zalicza się organizacje wymienione w ustawie z dnia 22 lipca 1993 r., o niektórych środkach dotyczących federalnej administracji publicznej<sup>4</sup>. Są to m.in.:

---

<sup>2</sup> Zob. A. Rzetecka-Gil, Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej. Komentarz, wyd. II, Art. 1, pkt 4 i przywołane tam orzecznictwo Sądu Najwyższego.

<sup>3</sup> *Arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale* (Version coordonnée), [https://bosa.belgium.be/sites/default/files/content/documents/2017-07-13\\_KB%20-%20%20AR%202024-01-25\\_AR%20allocations%20et%20indemnites.pdf](https://bosa.belgium.be/sites/default/files/content/documents/2017-07-13_KB%20-%20%20AR%202024-01-25_AR%20allocations%20et%20indemnites.pdf).

<sup>4</sup> *Loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique*: [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/loi\\_a1.pl?language=fr&la=F&cn=1993072233&table\\_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=\(text+contains+\(%27%27\)\)](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=1993072233&table_name=loi&&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))).

- federalne służby publiczne (*Les services publics fédéraux* – SPF) i Ministerstwo Obrony (realizują zadania z zakresu określonych polityk, takich jak finanse, zdrowie publiczne itp.);
- publiczne usługi planistyczne (*Les services publics de programmation* – SPP), zajmujące się problemami społecznymi, które wymagają koordynacji działań różnych administracji (np. polityka naukowa i integracja społeczna);
- placówki naukowe (prowadzące badania naukowe w różnych dziedzinach); przykłady takich placówek to: Królewski Instytut Meteorologiczny Belgii i Belgijski Instytut Aeronomii Kosmicznej, Królewskie Muzeum Afryki Środkowej, Królewskie Muzea Sztuki i Historii, Królewskie Muzea Sztuk Pięknych Belgii;
- federalne organy użyteczności publicznej (*Les Organismes d'intérêt public fédéraux* – OIP), np.: Narodowy Instytut Geograficzny i Instytut Równości Kobiet i Mężczyzn, Instytut Dziedzictwa Wojennego;
- publiczne instytucje zabezpieczenia społecznego (*Les institutions publiques de sécurité sociale* – IPSS), realizujące określone zadania w zakresie ubezpieczeń społecznych, np. Krajowy Urząd Pracy (ONEM), Federalna Służba Emerytalna (SFP) i Krajowy Urząd Ubezpieczeń Społecznych (ONSS);
- usługi administracyjne posiadające samodzielną księgowość (*Les Services Administratifs à Comptabilité Autonome* – SACA), np. Rezydencja Pałacowa i Pałac Egmont II<sup>5</sup>.

Pracownicy belgijskiej administracji otrzymują corocznie dodatek na koniec roku (*allocation de fin d'année*)<sup>6</sup>. Dodatek składa się z części stałej i dwóch części zmiennych. W 2023 r. część stała wynosiła 886,76 EUR. Pierwsza część zmienna wynosi 2,5% rocznego wynagrodzenia brutto z uwzględnieniem dodatku na gospodarstwo domowe i mieszkanie, dodatku za pracę w systemie czterech dni tygodniowo oraz premii za rozwój kompetencji. Druga część zmienna wynosi 7% miesięcznego wynagrodzenia brutto za miesiąc październik, przy czym przy jej obliczeniu uwzględnia się tylko dodatek na gospodarstwo domowe i mieszkanie.

<sup>5</sup> Organizacje federalne w Belgii: <https://bosa.belgium.be/fr/themes/travailler-dans-la-fonction-publique/propos-de-ladministration-federale/apercu-des>.

<sup>6</sup> *Allocation de fin d'année*: <https://bosa.belgium.be/fr/themes/travailler-dans-la-fonction-publique/remuneration-et-avantages/allocations-et-indemnites-1>.

Szczegóły dotyczące dodatku na koniec roku dla służb federalnych określa się co roku w okólniku (np. okólnik nr 727 z dnia 23 października 2023 roku<sup>7</sup>). W przypadku innych służb publicznych obowiązuje zarządzenie królewskie z dnia 23 października 1979 r.<sup>8</sup>, chyba że odsyła ono do zasad dotyczących dodatku na koniec roku obowiązujących w federalnej administracji publicznej. Szczegółowe informacje na temat komponentów dodatku rocznego w innych służbach publicznych za 2023 rok zawarte są w okólniku nr 728 z dnia 23 października 2023 roku<sup>9</sup>.

W Hiszpanii, co do zasady, wypłaca się pracownikom dwa dodatkowe wynagrodzenia w ciągu roku (*pagas extraordinarias*) – jedno na Boże Narodzenie, a drugie w miesiącach letnich<sup>10</sup>. Ich wysokość i termin wypłaty ustalane są w układach zbiorowych lub porozumieniach zawartych między pracodawcą a przedstawicielami prawnymi pracowników<sup>11</sup>. Przykładowo, w odniesieniu do pracowników podmiotów działających w obszarze kultury – muzyki i tańca, w państwowym układzie zbiorowym<sup>12</sup> (art. 16) przewidziano, że pracownicy otrzymują dwa dodatkowe wynagrodzenia w ciągu roku, wypłacane w czerwcu i grudniu. Jednocześnie przewidziano, że strony mogą uzgodnić, iż dodatkowe wynagrodzenia będą płatne w dwunastu miesięcznych ratach (*pagas extraordinarias prorrateadas*).

---

<sup>7</sup> *Circulaire n° 727 du 23 octobre 2023 - Allocation de fin d'année 2023 (fonction publique administrative fédérale)*, [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article\\_body.pl?language=fr&pub\\_date=2023-11-29&caller=list&numac=2023047238](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&pub_date=2023-11-29&caller=list&numac=2023047238).

<sup>8</sup> *Arrêté royal du 23 octobre 1979 accordant une allocation de fin d'année à certains titulaires d'une fonction rémunérée à charge du Trésor public (version coordonnée)*: [https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/19791023\\_KB\\_AR\\_eindjaarstoelage\\_allocatio\\_n\\_fin\\_annee.pdf](https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/19791023_KB_AR_eindjaarstoelage_allocatio_n_fin_annee.pdf).

<sup>9</sup> *Circulaire n° 728 du 23 octobre 2023 - Allocation de fin d'année 2023 (autres services)*, [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article\\_body.pl?language=fr&pub\\_date=2023-11-29&caller=list&numac=2023047240](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&pub_date=2023-11-29&caller=list&numac=2023047240).

<sup>10</sup> Uprawnienie to przewidziano w odniesieniu do pracowników sektora publicznego w ustawie określającej statut pracowników w sektorze publicznym (tekst skonsolidowany ogłoszony w dekrete królewskim nr 5/2015): *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>; w odniesieniu do pozostałych pracowników – w ustawie określającej statut pracowników (tekst skonsolidowany ogłoszony w dekrete królewskim nr 2/2015): *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>.

<sup>11</sup> Informacja na stronie internetowej hiszpańskiego Ministerstwa Pracy i Gospodarki Społecznej: [https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_6/contenidos/guia\\_6\\_13\\_1.htm#](https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_6/contenidos/guia_6_13_1.htm#).

<sup>12</sup> *Resolución de 24 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España*, [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-8673](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-8673).

W Holandii trzynaste wynagrodzenie (*13e maand*) nie jest regulowane w przepisach prawa<sup>13</sup>. Obowiązek przyznania trzynastego wynagrodzenia lub premii rocznej (*eindejaarsuitkering*) może wynikać z układów zbiorowych pracy. W Holandii układy zbiorowe pracy mogą obowiązywać dla całych sektorów lub dla poszczególnych podmiotów. W obszarze kultury obowiązuje np. Zbiorowy Układ Pracy dla Teatru i Tańca (*Cao Toneel en Dans*)<sup>14</sup>, który ma zastosowanie do wszystkich zespołów teatralnych i tanecznych w Holandii. Układ nie przewiduje trzynastego wynagrodzenia, ale premię roczną w wysokości 400 EUR, która może zostać zamieniona na 3 dodatkowe dni urlopu. Z kolei Układ Zbiorowy Pracy dla Muzeów<sup>15</sup> przewiduje premię roczną w wysokości 3,4% rocznego wynagrodzenia wypłacaną w grudniu.

Na Łotwie warunki wynagradzania pracowników sektora państwowego i samorządowego zawarto w ustawie o wynagradzaniu urzędników i pracowników instytucji państwowych i samorządowych<sup>16</sup>. W ustawie nie uwzględniono wypłacania tzw. trzynastej pensji. Zgodnie z art. 16 ustawy raz w roku urzędnikowi (pracownikowi) może zostać wypłacony dodatek, którego wysokość nie może przekroczyć 75% miesięcznego wynagrodzenia. Dodatek ten jest przyznawany na podstawie rocznej oceny działalności pracownika. Jednocześnie w 2023 r. nastąpiła podwyżka (o 3,8 mln EUR) funduszu wynagrodzeń osób zatrudnionych w teatrach publicznych, organizacjach koncertowych, muzeach, bibliotekach, archiwach i innych instytucjach kulturalnych, w celu zbliżenia poziomu wynagrodzeń pracowników sektora kultury do średniego wynagrodzenia w sektorze publicznym<sup>17</sup>. Zapewnienie osobom pracującym w sektorze kultury konkurencyjnego wynagrodzenia stanowi także element rządowego

<sup>13</sup> Informacje ze strony internetowej rządowego portalu Business.gov.nl: <https://business.gov.nl/running-your-business/staff/payment-and-wages/13th-month-or-year-end-bonus-for-your-staff/>.

<sup>14</sup> CAO *Toneel en Dans* 1 januari 2024 – december 2024, <https://kunstenbond.nl/app/uploads/2024/01/Cao-Toneel-en-Dans-2024.pdf>.

<sup>15</sup> *Museum CAO 2023-2024, 1 januari 2023 – 1 juli 2024*, <https://museumvereniging.nl/wp-content/uploads/2023/10/MV-CAO-2023-2024-definitieve-tekst.pdf>.

<sup>16</sup> *Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums*, Latvijas Vēstnesis, 199, 18.12.2009 z późn. zm., tekst w j. łotewskim: <https://likumi.lv/ta/id/202273>; tekst w j. angielskim: *Law on Remuneration of Officials and Employees of State and Local Government Authorities*, <https://likumi.lv/ta/en/en/id/202273-law-on-remuneration-of-officials-and-employees-of-state-and-local-government-authorities>.

<sup>17</sup> Informacja na stronie internetowej łotewskiego Ministerstwa Kultury: <https://www.km.gov.lv/lv/jaunums/prioritarajiem-pasakumiem-km-atbildibas-jomas-2023-gada-valdiba-pieskir-papildu-19-miljonus-eiro>.

planu działań przyjętego 16 stycznia 2024 r.<sup>18</sup> Zgodnie z planem stopniowe podwyższanie wynagrodzeń pracowników państwowych instytucji kultury (co najmniej do wysokości przeciętnego wynagrodzenia w administracji państwowej) ma być realizowane do 30.10.2026 r.

W Portugalii, zgodnie z art. 150 ustawy w sprawie ogólnego prawa pracy na stanowiskach publicznych<sup>19</sup>, roczne wynagrodzenie podstawowe jest wypłacane w 14 miesięcznych ratach, przy czym dwie dodatkowe wypłaty dotyczą premii świątecznej (*subsídio de Natal*) i premii wakacyjnej (*subsídio de férias*). Premia świąteczna jest wypłacana w listopadzie jako dodatek do podstawowego miesięcznego wynagrodzenia (art. 151 ustawy), a premia urlopowa jest wypłacana w czerwcu, poza przypadkami, kiedy nabycie odpowiedniego prawa do urlopu następuje później (art. 152 ustawy). Oba te świadczenia są wypłacane w wysokości miesięcznego wynagrodzenia. Zgodnie z art. 2 ustawy, jej zakres obowiązywania obejmuje m.in. pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na stanowiskach publicznych. Jednocześnie prawo do premii świątecznej i wakacyjnej przysługuje w Portugalii wszystkim pracownikom, niezależnie od sektora, na podstawie kodeksu pracy<sup>20</sup>. Zgodnie z art. 263 kodeksu premia świąteczna w wysokości miesięcznego wynagrodzenia jest wypłacana pracownikowi do 15 grudnia każdego roku, a dodatek urlopowy, który zgodnie z art. 264 kodeksu należy wypłacić przed rozpoczęciem okresu urlopu, składa się z wynagrodzenia zasadniczego i innych składników wynagrodzenia w kwocie odpowiadającej minimalnemu okresowi trwania urlopu.

W Słowenii warunki wynagradzania pracowników sektora publicznego zawarto w ustawie o systemie wynagrodzeń w sektorze publicznym<sup>21</sup>. W ustawie nie uwzględniono wypłacania tzw. trzynastej pensji. Zgodnie z art. 22a ustawy urzędnikowi osiągnącemu ponadprzeciętne wyniki przysługuje prawo do regularnej premii. W skali

---

<sup>18</sup> Informacja na stronie internetowej łotewskiego Ministerstwa Kultury: <https://www.km.gov.lv/lv/jaunums/apstiprinats-valdibas-ricibas-plans-planotais-kulturas-ministrijas-atbildibas-jomas>.

<sup>19</sup> *Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas*, Lei n.º 35/2014 z późn. zmianami, tekst w j. portugalskim: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875>.

<sup>20</sup> *Código do Trabalho*, Lei n.º 7/2009 z późn. zmianami, tekst w j. portugalskim: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>.

<sup>21</sup> *Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS)*, tekst w j. słoweńskim: <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO3328>; tekst w j. angielskim: *Public Sector Salary System Act*, <https://pisrs.si/aktualno/zakonodaja-v-anglescini>.

roku ta część wynagrodzenia nie może przekraczać dwukrotności miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika, przy czym za podstawę przyjmuje się kwotę wynagrodzenia zasadniczego pracownika za grudzień poprzedniego roku. Premia wypłacana jest co najmniej dwa razy w roku, chyba że układ zbiorowy pracy lub inne przepisy stanowią inaczej.

We Włoszech obowiązek przyznawania tzw. trzynastego wynagrodzenia został przewidziany w dekrecie prezydenckim nr 1070/1960, w odniesieniu do pracowników sektora przemysłu<sup>22</sup>. Natomiast zasady przyznawania trzynastego wynagrodzenia rocznego (*tredicesima*) regulują przede wszystkim układy zbiorowe pracy. W przypadku sektora kultury zastosowanie znajduje Narodowy Układ Zbiorowy Pracy Federculture<sup>23</sup>, który obejmuje pracowników podmiotów działających w obszarze kultury m.in. takich jak muzea, teatry, kina, podmioty działające w obszarze muzyki i tańca. Zgodnie z tym układem trzynaste wynagrodzenie wypłacane jest pracownikom w grudniu każdego roku, przy czym jest ono równe indywidualnemu miesięcznemu wynagrodzeniu za ten sam miesiąc. Ponadto w miesiącu czerwcu wypłacane jest pracownikom czternaste wynagrodzenie równe indywidualnemu miesięcznemu wynagrodzeniu za ten sam miesiąc.

#### **IV. Podmioty, na które oddziałuje projekt**

Przedmiotowy projekt zmiany ustawy ma objąć pracowników instytucji kultury pracujących w instytucjach państwowych oraz samorządowych, w tym gminnych, powiatowych i wojewódzkich. Zgodnie z przytoczonymi danymi Ośrodka Statystyki Kultury Urzędu Statystycznego w Krakowie, na koniec 2022 roku w powyższych instytucjach kultury pracowało łącznie 86 539 pracowników.

Ze względu na skutki finansowe wiążące się z przedłożonymi propozycjami zmian, projekt będzie oddziałował również na budżet państwa i budżety samorządowe i tym samym na podmioty je realizujące, tj. Ministra Finansów, Ministra Kultury

---

<sup>22</sup> *Decreto del Presidente della Repubblica 28 luglio 1960, n. 1070 Norme per la disciplina del trattamento economico dei lavoratori dipendenti dalle imprese industriali*, GU n.248 del 10-10-1960 - Suppl. Ordinario n. 2480, <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.presidente.repubblica:1960-07-28;1070>.

<sup>23</sup> *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Federculture*, [https://www.federculture.it/wp-content/uploads/2023/02/CCNL\\_Federculture\\_2019-2021\\_sito.pdf](https://www.federculture.it/wp-content/uploads/2023/02/CCNL_Federculture_2019-2021_sito.pdf).

i Dziedzictwa Narodowego, władze samorządowe wszystkich szczebli samorządowych.

## **V. Informacje o zakresie, czasie trwania i wynikach konsultacji**

Projekt nie był poddawany konsultacjom społecznym. Z uzasadnienia projektu wynika, że posiada on poparcie organizacji funkcjonujących w sferze kultury.

## **VI. Wpływ na sektor finansów publicznych**

Rozpatrywany projekt zmian prawnych będzie wywoływał skutki finansowe zarówno dla budżetu państwa, jak i budżetów samorządowych w zakresie finansowania zadań z obszaru kultury i dziedzictwa narodowego.

Zgodnie z uzasadnieniem zawartym w projekcie łączne koszty dodatkowego wynagrodzenia dla instytucji kultury nie powinny przekroczyć 560 mln zł, w tym w ramach instytucji państwowych – około 90 mln zł oraz wszystkich instytucji samorządowych – około 470 mln zł. Przedłożone szacunki opierają się na wyliczeniach przeprowadzonych przez Stowarzyszenie Dyrektorów i Dyrektorek Samorządowych Instytucji Kultury w oparciu o dane zawarte w 2023 Roczniku Kultury Polskiej w części Zatrudnienie i wynagrodzenia w instytucjach kultury za lata 2019-2022, opracowanym przez Ośrodek Statystyki Kultury Urzędu Statystycznego w Krakowie (dalej jako Rocznik).

W związku z powyższym należy zwrócić uwagę, iż przeprowadzone szacunki oparto o wiarygodne i rzetelne dane z okresu 2019-2022. Należy jednak podkreślić, iż ostatnim okresem wykorzystanym w wyliczeniach był 2022 rok, na podstawie którego przyjęto następujące założenia:

- łączna liczby etatów w instytucjach kultury – 79 041,
- przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto - 5 444,41 zł,
- ok. 30% koszty wynagrodzenia po stronie pracodawcy,
- szacowana kwota podwyżki, które otrzymała część pracowników instytucji kultury w latach 2023-2024 (częściowo z powodu wzrostu płacy minimalnej) w wysokości około 44 mln zł.

Z dodatkowych obliczeń zawartych w tabeli 1 wynika, iż najwyższy, czyli ponad 60% udział zatrudnienia pracowników instytucji kultury dotyczy jednostek gminnych,

co wskazuje, iż obciążenie finansowe z tytułu dodatkowego wynagrodzenia rocznego dotyczyć będzie przede wszystkim tych jednostek samorządu terytorialnego. W 2022 roku przeciętny wzrost wynagrodzenia w instytucjach kultury kształtował się wprawdzie na poziomie 12,3% w relacji do roku poprzedniego, jednak była to zmiana niższa aniżeli poziom ówczesnej inflacji (14,4%).

**Tabela 1. Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w instytucjach kultury w 2022 roku**

| Rodzaj instytucji kultury             | Przeciętne zatrudnienie w etatach w 2022 roku | Przeciętne zatrudnienie % udział w danych ogółem | Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w 2022 roku | Przeciętny średnioroczny wzrost wynagrodzenia brutto w 2022 roku |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <b>Państwowe instytucje kultury</b>   | 10 151                                        | 12,8%                                            | 6 818,15                                               | 9,6%                                                             |
| <b>Gminne instytucje kultury</b>      | 48 469                                        | 61,3%                                            | 5 121,21                                               | 11,8%                                                            |
| <b>Powiatowe instytucje kultury</b>   | 3 157                                         | 4,0%                                             | 5 233,67                                               | 12,4%                                                            |
| <b>Wojewódzkie instytucje kultury</b> | 17 264                                        | 21,8%                                            | 5 582,58                                               | 14,8%                                                            |
| <b>Ogółem</b>                         | <b>79 041</b>                                 | <b>100</b>                                       | <b>5 444,41</b>                                        | <b>12,3%</b>                                                     |

Źródło: dane zawarte w Roczniku oraz obliczenia własne.

Ze względu na postulowane wejście w życie proponowanych zmian prawnych w 2024 roku wydaje się, iż do oceny skutków finansowych należy przeprowadzić dodatkowe wyliczenia. Poniżej przedstawiono szacunki i informacje oparte na przyjętych przez projektodawcę danych z Rocznika oraz założeń makroekonomicznych dotyczących wskaźnika inflacji opublikowanych przez Ministerstwo Finansów w ustawie budżetowej (sprawozdaniu za 2022 rok oraz projekcie za 2024 rok).

W oparciu o prognozy wskaźnika inflacji CPI przyjęte przez Ministerstwo Finansów, w tabeli 2 wprowadzono założenia do oszacowania poziomu przeciętnego

wynagrodzenia pracowników instytucji kultury w celu oparcia wyliczeń proponowanego w projekcie dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla 2024 roku.

**Tabela 2. Szacunek poziomu przeciętnego wynagrodzenia pracowników instytucji kultury**

|                                                             | 2020     | 2021     | 2022            | 2023             | 2024                     |
|-------------------------------------------------------------|----------|----------|-----------------|------------------|--------------------------|
| <b>Wskaźnik inflacji CPI</b>                                | 3,4%     | 5,1%     | <b>14,4%</b>    | 12%<br>plan      | <b>6,6%</b><br>plan      |
| <b>Przeciętny średnioroczny wzrost wynagrodzenia brutto</b> | 4,3%     | 5,8%     | <b>12,3%</b>    | 12%<br>założenie | <b>6,6%</b><br>założenie |
| <b>Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto</b>           | 4 584,73 | 4 848,55 | <b>5 444,41</b> | 6 097,74         | <b>6 500,19</b>          |

Źródło: dane Ministerstwa Finansów i zawarte w Roczniku oraz obliczenia własne.

Przyjmując powyższe założenia należy wskazać, iż do określenia skutków finansowych rozpatrywanego projektu należałoby przyjąć wyższą podstawę przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto, tj. 6 500,19 zł. Przy uwzględnieniu dodatkowych założeń, iż w 2024 roku średnie zatrudnienie w instytucjach kultury wzrośnie z 79 tys. do 80 tys. etatów (czyli podobnie jak w roku poprzednim), i 30%owym koszcie wynagrodzenia po stronie pracodawców (brak zmian w stosunku do założenia projektodawcy) należy przyjąć, iż skutki finansowe dla sektora finansów publicznych wzrosnąć mogą do około 676 mln zł<sup>24</sup> (przy założeniu wnioskodawcy – 560 mln zł), z czego gminne JST mogą zostać obciążone kwotą około 412 mln zł (wobec 323 mln zł założonych przez wnioskodawcę). W powyższych wyliczeniach nie uwzględniono innych regulacji prawnych, które dodatkowo mogą mieć wpływ na zmiany w łącznych kwotach obciążeń budżetowych z tytułu rozpatrywanych wynagrodzeń, ze względu na trudności w ich oszacowaniu.

Reasumując należy wskazać, iż z punktu widzenia finansowego koszty wdrożenia przedmiotowych zmian prawnych dla sektora finansów publicznych mogą okazać się wyższe od założonych przez projektodawcę.

<sup>24</sup> 6500,19\*80 000\*1,3=676 019 759.

## **VII. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe**

Przedłożony projekt zmian prawnych nie powinien mieć wpływu na konkurencyjność przedsiębiorstw i gospodarki. Będzie miał jednak pozytywny wymiar jednostkowy, gdyż w dłuższym terminie przyczyni się wzrostu środków finansowych, będących w dyspozycji pracowników instytucji kultury i ich rodzin. Uzyskanie dodatkowego rocznego wynagrodzenia przez pracowników instytucji kultury powinno przyczynić się poprawy ich sytuacji finansowej. Należy w tym miejscu wskazać, iż zakładane według powyższych szacunków przeciętne wynagrodzenie pracowników instytucji kultury w 2024 roku w wysokości około 6 500 zł znajduje się w połowie stawki pomiędzy przyjętym przez Ministerstwo Finansów poziomem minimalnego wynagrodzenia w kwocie 4300 zł (od lipca 2024 roku) <sup>25</sup> a przeciętnym wynagrodzeniem brutto w gospodarce narodowej założonym na poziomie 7 824 zł<sup>26</sup>.

## **VIII. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu**

Projekt nie przewiduje wprowadzenia nowych obciążeń regulacyjnych lub obowiązków informacyjnych.

## **IX. Wpływ na rynek pracy**

Proponowane zmiany prawne nie powinny mieć wpływu na rynek pracy. Jednakże należy wskazać, iż pozyskanie przez pracowników instytucji kultury prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego (tzw. trzynastki) powinno przyczynić się do poprawy finansowej oceny atrakcyjności przedmiotowych stanowisk pracy, co może wpłynąć w dłuższym okresie na zwiększenie napływu lub możliwość utrzymania zatrudnienia pracowników w publicznych instytucjach kultury.

Jak wskazuje projektodawca ważnym czynnikiem postulowanej zmiany jest również ocena pracy pracowników instytucji kultury w kontekście wyrównania ich praw

---

<sup>25</sup> Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 września 2023 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2024 r. (Dz.U. 2023 poz.1893).

<sup>26</sup> Uzasadnienie do projektu budżetu państwa na 2024 roku, Podstawowe wskaźniki makroekonomiczne na lata 2023-2027, Ministerstwo Finansów.

w relacji do pracowników tzw. jednostek sfery budżetowej enumeratywnie wskazanych w przedmiotowej ustawie.

#### **X. Wpływ na pozostałe obszary**

Proponowane zmiany nie powinny wywoływać innych skutków.

#### **XI. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego**

Ustawa ma wejść w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.

#### **XII. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?**

Projektodawcy nie wskazują sposobu ani terminu ewaluacji.

Autorzy:

Dorota Dzieńsiuk (pkt I, II, V, VIII, XI, XII)  
ekspert ds. legislacji  
w Biurze Ekspertyz  
i Oceny Skutków Regulacji

dr hab. Kamilla Marchewka-Bartkowiak (pkt IV, VI, VII, IX, X)  
specjalistka ds. finansów publicznych  
w Biurze Ekspertyz  
i Oceny Skutków Regulacji

dr Danuta Adamiec, Justyna Branna, Natalia Firlej, Daniela Kupis, Angelina Tazuszel (pkt III)  
specjalistki w Wydziale Oceny Skutków Regulacji  
w Biurze Ekspertyz  
i Oceny Skutków Regulacji

Akceptował:  
Wicedyrektor Biura Ekspertyz  
i Oceny Skutków Regulacji

Ziemowit Cieślik

*Deskryptory bazy REX: kultura, wynagrodzenie*

*Weryfikacja: Agnieszka Tomaszewska, Piotr Chybalski (pkt I, II, V, VIII, XI, XII), dr Dobromir Dziwulak (pkt III), dr Zofia Szpringer (pkt IV, VI, VII, IX, X).*



# SĄD NAJWYŻSZY

Pierwszy Prezes Sądu Najwyższego

Warszawa, 3 kwietnia 2024 r.

BSA II.022.19.2024

SEKRETARIAZ SZEFY KAS

L.dz. DS. 1804. 103. 2024

Data wpływu 09.04.2024

Pan

Dariusz Salamończyk

Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze,

w odpowiedzi na pismo z dnia 26 marca 2024 r., SPS-WP.020.104.5.2024, mając na uwadze treść art. 1 pkt 4 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (tekst jednolity: Dz.U. z 2023 r. poz. 1093), w świetle którego Sąd Najwyższy może opiniować projekty tylko takich ustaw i innych aktów normatywnych, na podstawie których orzekają i funkcjonują sądy, a także innych projektów ustaw w zakresie, w jakim mają one wpływ na sprawy należące do właściwości Sądu Najwyższego, uprzejmie informuję, że **poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej** nie podlega opiniowaniu.

Z poważaniem,

dr hab. Małgorzata Manowska

/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L.dz. SPS-UP.020.104.9.2024

Data wpływu 09.04.2024

11.04.2024 12:59

Pan  
**Dariusz Salomończyk**  
Z-ca Szefa Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze,  
w odpowiedzi na pismo z dnia 27 marca br. znak: SH.020.101.2024, w załączeniu przesyłamy uwagi Związku Województw RP do poselskiego projektu ustawy – **o zm. ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej**, otrzymane z Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego.

Z poważaniem,  
Lidia Sztramska  
Koordynator Komisji i  
Organów Opiniotwórczo-Doradczych

.....  
Związek Województw RP  
ul. Świętojerska 5/7  
00-236 Warszawa  
Phone +48(22) 831 14 41  
Mobile +48 511 271 869  
[www.polskieregiony.pl](http://www.polskieregiony.pl)



SEKRETARIAT Z-CY SZEFA KS

Licz. DG.1804.115.2024

Data wpływu 12.04.2024

WYDZIAŁ OBSŁUGI PREZYDIUM SEJMU

L. dz. SP5-4P.020.104.10.2024

Data wpływu 12.04.2024

**Informacja o projekcie:**

|                       |                                                                                                                        |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tytuł</b>          | Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej |
| <b>Projekt z dnia</b> | 21 marca 2024 roku                                                                                                     |

**Informacje o zgłaszającym uwagi:**

|                                |                                                                                            |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Urząd</b>                   | Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego za pośrednictwem Biura Związku Województw RP |
| <b>Organizacja samorządowa</b> | Związek Województw RP                                                                      |

**Uwagi:**

| Lp. | Część dokumentu, do którego odnosi się uwaga (np. art., nr str., rozdział) | Treść uwagi (propozycja zmian)                                                                                                                                                 | Uzasadnienie uwagi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Uwaga ogólna                                                               | Proponuje się dodanie przepisów przewidujących zmiany w zakresie finansowania jednostek samorządu terytorialnego odpowiednio do przewidywanego wzrostu wydatków tych jednostek | Rozszerzenie katalogu pracowników uprawnionych do otrzymywania dodatkowego wynagrodzenia rocznego o pracowników instytucji kultury wiąże się ze wzrostem wydatków na wypłatę wynagrodzeń w każdej z instytucji kultury o 1/12, czyli o ponad 8% w skali roku. W przypadku Samorządu Województwa Mazowieckiego – organizatora dla 30 instytucji kultury, w których zatrudnienie znajduje przeszło 2000 pracowników, zmiana ta będzie stanowiła znaczące obciążenie dla budżetu województwa. W projekcie ustawy o zmianie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej oraz w uzasadnieniu do tego projektu nie wskazano źródła sfinansowania proponowanych zmian, a jedynie szacowane ogólne koszty jej wprowadzenia. Oznacza to, że pokrycie kosztów proponowanej zmiany będzie obciążało organizatora danej instytucji kultury, w tym również jednostki samorządu terytorialnego, bez wskazania źródła z jakiego miałyby być sfinansowana ta zmiana. |