

Wstęp

„Kadry i płace w instytucjach kultury – 50 praktycznych porad” to niezbędnik dla każdego, kto zajmuje się zagadnieniami szeroko pojętego prawa pracy w instytucjach kultury. To publikacja, która w przystępny i praktyczny sposób porządkuje najważniejsze zagadnienia związane z zatrudnieniem, wynagradzaniem i prawidłowym rozliczaniem pracowników sektora kultury – od umów i ewidencji czasu pracy, przez dodatki i nagrody, po specyfikę świadczeń socjalnych.

Autorzy – praktycy z wieloletnim doświadczeniem – prowadzą czytelnika przez 50 konkretnych, rzeczywistych problemów, z jakimi mierzą się kadrowi i pracownicy działów finansowo-kadrowych instytucji kultury. Każda porada to zwięzłe i praktyczne wyjaśnienie, jak działać zgodnie z przepisami i bezpiecznie dla instytucji.

To kompendium wiedzy powstało z myślą o realnych potrzebach instytucji kultury: domów kultury, bibliotek, muzeów, teatrów i galerii. Książka pomaga zrozumieć niuanse wynikające ze szczególnej pozycji instytucji kultury w przepisach prawa pracy i finansów publicznych.

W książce zamieszczamy również dwa akty prawne, niezbędne w codziennej pracy:

- ustawę o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz
- rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury.

Dzięki temu książka jest praktycznym narzędziem w codziennej pracy.

Z książki dowiesz się m.in.:

- Czy instytucja kultury może sfinansować wyjazd integracyjny dla pracowników
- Czy pracodawca będący jednostką kultury może zawrzeć z jednym pracownikiem dwie umowy o pracę
- Czy pracownik instytucji kultury może użyć własnego samochodu jako środka transportu w delegacji służbowej
- W jakim przypadku pracownikowi instytucji kultury można wręczyć zwolnienie dyscyplinarne

Kadry i płace w instytucjach kultury – 50 praktycznych porad

- Czy pracownikom ośrodka kultury można przyznać dodatkowe wynagrodzenie roczne
- Jak ustalać rozkłady ruchomego czasu pracy w bibliotece
- Jak naliczać wynagrodzenie urlopowe dla muzyków
- Czy kierownikowi działu w instytucji kultury przysługuje dodatek za pracę nadliczbową

Na pytania odpowiedzieli:

Maciej Karpiński – prawnik, specjalista z zakresu prawa pracy, zarządzania pracownikami i funkcjonowania samorządu terytorialnego. Autor wielu publikacji i wykładowca na kursach kadrowo-płacowych. Jego doświadczenie zawodowe obejmuje m.in. pracę na kierowniczych stanowiskach w działach personalnych banków oraz w komórkach audytu i kontroli, w samorządzie terytorialnym.

Jakub Pioterek – absolwent Wydziału Prawa i Administracji na Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy. Pracownik administracji publicznej z ponad 10-letnim doświadczeniem. Specjalizuje się głównie w tematyce ubezpieczeń społecznych i prawa pracy.

Michał Culepa – prawnik, specjalista z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Doświadczony trener i wykładowca, specjalizujący się zwłaszcza w zagadnieniach zatrudnienia i wynagradzania w jednostkach publicznych, w tym w instytucjach kultury, samorządzie, służbie zdrowia, wymiarze sprawiedliwości. Szkoleniowiec z wieloletnim doświadczeniem. Autor i współautor licznych artykułów, porad i opinii z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz kilkunastu publikacji książkowych.

Joanna Suchanowska – adwokat, specjalizuje się m.in. w zagadnieniach dotyczących czasu pracy oraz wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy. Szkoleniowiec z dużym doświadczeniem – zarówno w szkoleniach otwartych, jak i zamkniętych. Autorka licznych publikacji z zakresu prawa pracy.

Katarzyna Jeziorek – absolwentka prawa na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, specjalistka z zakresu prawa pracy. Od kilku lat nadzoruje procesy kadrowo-płacowe.

Mariusz Olech – prawnik z doświadczeniem w administracji skarbowej i jako wykładowca akademicki, dziennikarz. Ukończył studia magisterskie na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Marii Curie Skłodowskiej w Lublinie oraz na Wydziale Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego. Jest także absolwentem podyplomowych studiów w zakresie MBA. Specjalizuje się w prawie podatkowym. Autor licznych publikacji z dziedziny

podatków, prawa pracy i szeroko rozumianego prawa gospodarczego w czołowych polskich wydawnictwach.

Maria Smolczewska – radca prawny, specjalizuje się w prawie pracy i ubezpieczeń społecznych. Reprezentuje klientów w sporach sądowych i na ścieżce odwoławczej z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych.

Izabela Nowacka – ekonomista, specjalizuje się w prawie pracy, ubezpieczeniach społecznych i prawie podatkowym. Autorka licznych publikacji z zakresu rozliczania wynagrodzeń w czołowych wydawnictwach specjalistycznych.

Monika Smolczewska – absolwentka Zarządzania Zasobami Ludzkimi, księgowa ze specjalnością europejskiego prawa podatkowego. Od 18 lat specjalizuje się w prawie pracy, ubezpieczeniach społecznych i prawie podatkowym. Praktyk i edukator w obszarze prawa pracy i kalkulacji wynagrodzeń oraz efektywnego i zgodnego z prawem zarządzania kapitałem ludzkim w organizacjach.

Magdalena Z. Skalska – specjalista z zakresu kadr, płac i ubezpieczeń społecznych. Autorka książek i licznych publikacji z tych dziedzin. Współpracuje z różnymi branżowymi serwisami i czasopismami. Szkoleniowiec z wieloletnim doświadczeniem.

1. Jak rozliczyć pracownika zatrudnionego na jednym etacie w bibliotece i GOK

Jak sporządzić listę płac, gdy pracownik ma jedną umowę o pracę, a w ramach porozumienia stron ma rozdzielną 1/2 etatu jako młodszy bibliotekarz, a 1/2 etatu jako główna księgowa? Instytucja kultury rozlicza się z gminą i dzieli koszty w ramach dwóch budżetów: jeden jako biblioteka i drugi jako gminny ośrodek kultury. Pracownik ma wypłacane wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia jako młodszy bibliotekarz z budżetu biblioteki i jako główna księgowa z budżetu GOK. Czy taki pracownik może mieć sporządzone dwie oddzielne listy płac, czy musi mieć wszystko ujęte na jednej liście płac?

Jeżeli pracownik wykonuje pracę bibliotekarza i głównej księgowej w ramach jednej umowy o pracę (jednego stosunku pracy), zawartej z jednym pracodawcą, to pracodawca powinien całość wynagrodzenia wynikającego z tej umowy o pracę ująć w jednej liście płac.

To, że pracodawca (instytucja kultury) rozlicza się z gminą i dzieli koszty w ramach dwóch budżetów, ma znaczenie wtórne. Nie dotyczy rozliczeń między pracodawcą a pracownikiem.

Maciej Karpiński

Podstawa prawna

- § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 535 ze zm.).

2. Jak liczyć dodatek stażowy przy dwóch stanowiskach pracy

W styczniu 2020 roku rozpoczęłam pracę w wymiarze 1 etatu. Do wynagrodzenia brutto miałam doliczony dodatek stażowy (staż za wieloletnią pracę) w wysokości 10%. Co roku dodatek ten wzrastał o 1%. Od marca

2023 roku w ramach porozumienia stron miałam zmianę stanowiska 1/2 etatu jako młodszy bibliotekarz i 1/2 etatu jako główna księgowa. Jaka wysokość dodatku stażowego za wieloletnią pracę należy się na tych dwóch stanowiskach? Sekretarz naszej gminy uważa, że jako młodszy bibliotekarz powinien być ujęty dotychczasowy staż pracy, czyli 13%, a jako główna księgowa staż pracy powinien naliczać się od nowa i dopiero po 5 latach naliczać 5%.

Jeżeli pracownica jest zatrudniona w ramach dwóch umów o pracę:

- jednej na 1/2 etatu młodszego bibliotekarza i
 - drugiej na 1/2 etatu głównej księgowej
- to powinna otrzymywać dodatek stażowy w wysokości 13% wynagrodzenia zasadniczego. Nie ma bowiem przepisu, który pozwalałby traktować w tym zakresie pracownika samorządowego odmiennie, w ramach różnych umów o pracę.*

■ Wysokość dodatku

Dodatek stażowy (za wieloletnią pracę) przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego (art. 38 ust. 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych). Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

■ Jakie okresy zatrudnienia wlicza się do okresów pracy uprawniających do dodatku stażowego

W myśl art. 38 ust. 5 ww. ustawy do okresów pracy uprawniających do dodatku stażowego wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

■ Dwie umowy o pracę

Odnosząc się do pytania, należy stwierdzić, że jeżeli pracownica jest zatrudniona w ramach dwóch umów o pracę:

- jednej na 1/2 etatu młodszego bibliotekarza i

→ drugiej na 1/2 etatu głównej księgowej
to w myśl wyżej wskazanych przepisów powinna otrzymywać dodatek stażowy w wysokości 13% wynagrodzenia zasadniczego. Nie ma bowiem przepisu, który pozwalałby traktować w tym zakresie pracownika samorządowego odmiennie, w ramach różnych umów o pracę.

■ Jedna umowa dwa stanowiska

Jeżeli natomiast pracownica jest zatrudniona tylko w ramach jednej umowy o pracę, w ramach której ustalono, że w wymiarze 1/2 etatu ma pracować jako młodszy bibliotekarz, a w wymiarze 1/2 etatu – jako główna księgowa, to dodatek w wysokości 13% należy obliczać od całości wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z tej umowy.

Maciej Karpiński

Podstawa prawna

- Art. 38 ust. 1 i 5 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 1135).

3. Czy pracodawca może zawrzeć z jednym pracownikiem dwie umowy o pracę

Jesteśmy domem kultury. Czy pracownik może mieć dwie umowy o pracę zawarte z tym samym pracodawcą, na takim samym stanowisku, różniące się tylko miejscem wykonywania pracy?

Z tym samym pracodawcą, w zakresie wykonywania pracy tego samego rodzaju, pracownik może pozostawać tylko w jednym stosunku pracy.

■ Stanowisko Sądu Najwyższego

Jak wynika z **wyroku Sądu Najwyższego z 13 marca 1997 r. (I PKN 43/97)**, z tym samym pracodawcą, w zakresie wykonywania pracy tego samego ro-

dzaju, pracownik może pozostawać tylko w jednym stosunku pracy. W wyroku tym czytamy m.in.: „Założenia, które leżą u podstaw konstrukcji stosunku pracy (art. 22 kp, art. 29 kp, art. 2 kp) oraz względy związane z potrzebą szerzej rozumianej ochrony interesów pracownika, polegającej na ustaleniu limitów i ograniczeń w przedłużaniu dobowego, tygodniowego i rocznego czasu pracy, prowadzą do konkluzji, że z tym samym pracodawcą, w zakresie wykonywania pracy tego samego rodzaju, pracownik może pozostawać tylko w jednym stosunku pracy (może go z nim łączyć tylko jedna umowa)”.

Stosunek ten może być wprowadzicie w pewnym zakresie modyfikowany w drodze tzw. klauzul autonomicznych, ale klauzule te nie są odrębnymi umowami o pracę. Nie prowadzą one do powstania dodatkowego stosunku pracy między tymi samymi podmiotami. Ponadto stanowią wyjątek od reguły ogólnej.

Podobnie wyjątkiem od zasady ogólnej jest dopuszczenie możliwości zawierania odrębnych umów o pracę między tymi samymi podmiotami (istnienia między nimi więcej niż jednego stosunku pracy), jeżeli ich przedmiotem ma być praca innego rodzaju niż wcześniej umówiona (wynikająca z wcześniej nawiązanej umowy o pracę).

Zatem pracownik nie może mieć dwóch umów o pracę, kreujących dwa stosunki pracy, zawartych z tym samym pracodawcą, na podstawie których jest zatrudniony na takim samym stanowisku (przy pracach tego samego rodzaju), pomimo że miejsca wykonywania pracy są różne.

■ Jedna umowa – dwa miejsca wykonywania pracy

Natomiast dopuszczalne jest określenie w jednej umowie o pracę więcej niż jednego miejsca wykonywania pracy (art. 29 § 1 pkt 1 i 2 Kodeksu pracy).

Maciej Karpiński

Podstawa prawna

- Art. 2, art. 22, art. 29 § 1 pkt 1 i 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.).

4. Czy były funkcjonariusz policji ma prawo do wyższej wysługi lat i nagrody jubileuszowej w GOK

Pracownik, rozpoczynając pracę w GOK, na dzień 2 stycznia 2019 r. dostarczył świadectwa pracy dokumentujące staż pracy 4/7/24. I tak na dzień 7 maja 2024 r. uzyskał staż pracy 10%. W listopadzie 2024 roku doniósł świadectwo pracy potwierdzające pracę w policji w okresie od 25.11.2002 do 31.08.2012 r. Stosunek służbowy ustał w wyniku art. 41 ust. 2 pkt 8, w zw. z art. 45 ust. 3 ustawy z 6 kwietnia 1990 r. o policji. Czy o ten staż pracy powinna być zwiększona wysługa lat i uprawnienie do wypłaty nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy, którą mógłby uzyskać w 2024 roku?

Pracownikowi należy wliczyć okres służby w policji do okresu zatrudnienia w zakresie wszelkich uprawnień wynikających z prawa pracy, w tym do dodatku za wieloletnią pracę i do nagrody jubileuszowej.

■ Ustalanie stażu pracy dla pracowników instytucji kultury

Zgodnie z art. 31 ust. 3 ustawy z 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli na podstawie przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Podobnie (art. 31b ust. 4 uodk) do okresów pracy, od których zależy prawo do nagrody jubileuszowej i jej wysokość, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli na podstawie przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

■ Kiedy stażu pracy w policji nie wlicza się do stażu pracy w instytucji kultury

Jak stanowi art. 80 ust. 1 i 4 ustawy z 6 kwietnia 1990 r. o Policji, policjantowi, który po zwolnieniu ze służby w policji podjął pracę, okres tej służby wlicza się do okresu zatrudnienia w zakresie wszelkich uprawnień wynikających z prawa

pracy – poza przypadkiem policjanta zwolnionego ze służby na podstawie art. 41 ust. 1 pkt 3, 4 i 4a tej ustawy.

Skoro w przypadku, którego dotyczy pytanie, stosunek służbowy ustał na podstawie art. 41 ust. 2 pkt 8 w związku z art. 45 ust. 3 ustawy o Policji, to pracownikowi należy wliczyć okres służby w policji do okresu zatrudnienia w zakresie wszelkich uprawnień wynikających z prawa pracy, w tym do dodatku za wieloletnią pracę i do nagrody jubileuszowej.

Maciej Karpiński

Podstawa prawna

- Art. 31 ust. 3 i 4, ustawy z 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 87).
- Art. 41 ust. 2 pkt 8, art. 45 ust. 3, art. 80 ust. 1 i 4 ustawy z 6 kwietnia 1990 r. o Policji (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 145 ze zm.).

5. Czy główna księgowa instytucji kultury może otrzymywać dodatek specjalny do wynagrodzenia

Główna księgowa w domu kultury na czas długiej absencji chorobowej kadrowej przejmując jej obowiązki na określony czas. Czy może ona otrzymać dodatek specjalny za zwiększone obowiązki, które będzie wykonywać poza swoim zakresem? Składowe wynagrodzenia głównej księgowej to płaca zasadnicza + stażowe oraz dodatek funkcyjny.

Główny księgowy instytucji kultury może otrzymywać dodatek specjalny za wykonywanie dodatkowych, powierzonych przez pracodawcę zadań, polegających na prowadzeniu spraw kadrowych.

Pracownik instytucji kultury może otrzymać dodatek specjalny za wykonywanie dodatkowych, powierzonych przez pracodawcę zadań, na okres wykonywania tych zadań albo za pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (art. 31 ust. 4 uodk).

W myśl § 7 rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury, wysokość dodatku specjalnego ustala się, uwzględniając zakres i stopień trudności powierzonych zadań lub obowiązków oraz specyfikę i poziom uciążliwości warunków, w jakich jest świadczona praca. Dodatek specjalny jest wypłacany:

- za okres wykonywania pracy, z którą dodatek specjalny jest związany;
- w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika;
- w terminie wypłaty wynagrodzenia.

Na podstawie przytoczonych przepisów główny księgowy instytucji kultury może otrzymywać dodatek specjalny za wykonywanie dodatkowych, powierzonych przez pracodawcę zadań, polegających na prowadzeniu spraw kadrowych, przez czas powierzenia wspomnianych dodatkowych zadań.

Maciej Karpiński

Podstawa prawna

- Art. 31 ust. 4 ustawy z 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tekst jedn.: Dz.U. z 2024 r. poz. 87).
- § 7 rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. z 2015 r. poz. 1798).

6. Czy zwrot kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej to obowiązek pracodawcy

Czy pracownik może się zrzec kosztów za energię elektryczną oraz Internet? Jakie inne koszty zwrotu powinien zapewnić pracodawca? Pracownik chce podjąć pracę hybrydową w godzinach od 12 do 16; od godziny 8 do 12 będzie świadczyć pracę w zakładzie pracy. Pracodawca zapewni mu sprzęt firmowy : laptop wraz z torbą, drukarkę, telefon, dysk zewnętrzny, nie zapewnia biurka oraz krzesła, pracownik oświadczył, że jego miejsce pracy w domu zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy. Pracownik nie chce ekwiwalentu za zużycie energii elektrycznej, tłumacząc