

ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA KULTURY I DZIEDZICTWA NARODOWEGO ¹⁾

z dnia 2009 r.

zmieniające rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury.

Na podstawie art. 31 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2001 r. Nr 13, poz. 123, z późn. zm.²⁾) zarządza się, co następuje :

§ 1.

W rozporządzeniu Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury (Dz. U. Nr 45, poz. 446, z późn. zm.³⁾) wprowadza się następujące zmiany :

1) uchyla się § 3 i 6 ;

2) po § 6 dodaje się § 6a w brzmieniu :

„§ 6a. 1. Z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.

2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, a w uzasadnionych przypadkach na czas nieokreślony.

3. Dodatek specjalny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.”;

3) uchyla się § 8;

4) w § 9:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Kierowcom samochodów osobowych może być przyznane, za ich zgodą, wynagrodzenie ryczałtowe obejmujące poszczególne składniki wynagrodzenia (w szczególności: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w porze nocnej), uwzględniające liczbę godzin przypadających do przepracowania w okresie jednego miesiąca, w przypadku gdy faktyczny czas pracy kierowców w poszczególnych miesiącach nie ulega wahaniom i odpowiada liczbie godzin przyjętej do obliczenia wynagrodzenia.”;

b) uchyla się ust. 2 i 3;

5) uchyla się § 10 i 17;

6) w § 20 ust. 2 otrzymuje brzmienie :

„2. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną, ustala się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.”;

7) załączniki nr 1 i 2 otrzymują brzmienie określone w załącznikach nr 1 i 2 do niniejszego rozporządzenia;

8) uchyla się załączniki nr 4 i 5.

§ 2.

Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w instytucji kultury, o której mowa w § 1 rozporządzenia wymienionego w § 1, w dniu wejścia w życie niniejszego rozporządzenia, ustalone z uwzględnieniem zmian wprowadzonych tym rozporządzeniem, nie może być niższe od wynagrodzenia przysługującego przed tym dniem.

§ 3.

Rozporządzenie wchodzi w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu ogłoszenia.

MINISTER
KULTURY I DZIEDZICTWA NARODOWEGO

W porozumieniu :

MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

¹⁾ Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego kieruje działem administracji rządowej – kultura i ochrona dziedzictwa narodowego, na podstawie § 1 ust. 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 16 listopada 2007 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego (Dz. U. Nr 216, poz. 1595).

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2002 r. Nr 41, poz. 364, z 2003 r. Nr 96, poz. 874, Nr 162, poz. 1568 i Nr 213, poz. 2081, z 2004 r. Nr 11, poz. 96 i Nr 261, poz. 2598, z 2005 r. Nr 131, poz. 1091 i Nr 132, poz. 1111, z 2006 r. Nr 227, poz. 1658 oraz z 2009 r. Dz. U. Nr 62, poz. 504.

³⁾ Zmiany wymienionego rozporządzenia zostały ogłoszone w Dz. U. z 2000r. Nr 49, poz. 574, z 2001 r. Nr 127, poz. 1396, z 2004 r. Nr 255, poz. 2561 oraz z 2008 r. Nr 122, poz. 785.

Załączniki do rozporządzenia
 Ministra Kultury i Dziedzictwa
 Narodowego
 z dnia2009 r.
 (poz.)

Załącznik nr 1

TABELE STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

1. Pracownicy działalności podstawowej, administracji i obsługi

Kategoria zaszeregowania	Stawki miesięczne w złotych
1	2
I	1.050 - 1.500
II	1.070 - 1.600
III	1.090 - 1.700
IV	1.110 - 1.800
V	1.130 - 1.900
VI	1.150 - 2.000
VII	1.170 - 2.100
VIII	1.190 - 2.250
IX	1.210 - 2.400
X	1.230 - 2.550
XI	1.250 - 2.700
XII	1.270 - 2.850
XIII	1.290 - 3.000
XIV	1.310 - 3.300
XV	1.330 - 3.600
XVI	1.350 - 3.900
XVII	1.370 - 4.200
XVIII	1.390 - 4.500
XIX	1.410 - 5.000
XX	do 5.500
XXI	do 6.000

2. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach instruktorów artystycznych i instruktorów zespołów zainteresowań

Stanowisko	Stawki godzinowe w złotych
1	2
Młodszy instruktor artystyczny, młodszy instruktor zespołu zainteresowań	12,00 - 20,00
Instruktor artystyczny, instruktor zespołu zainteresowań	14,00 - 25,00
Starszy instruktor artystyczny, starszy instruktor zespołu zainteresowań	17,00 - 30,00
Główny instruktor artystyczny, główny instruktor zespołu zainteresowań	22,00 - 40,00

TRABELE ZASZEREGOWANIA STANOWISK PRACY I DODATKU FUNKCYJNEGO

I. Tabela zaszeregowania stanowisk pracy pracowników działalności podstawowej

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Dodatek funkcyjny - procent wynagrodzenia zasadniczego do :
1	2	3	4
1	Dyrektor	do XXI	50 %
2	Zastępca dyrektora	do XX	50 %
3	Kustosz dyplomowany w muzeum	do XX	-
4	Główny konserwator zbiorów filmowych, naczelny filmograf	XVI - XIX	50%
5	Starszy kustosz, główny instruktor, główny specjalista	XVI - XIX	-
6	Starszy konserwator w muzealnictwie	XIV - XVII	-
7	Kustosz	XIII - XIV	-
8	Konserwator w muzealnictwie	XII - XIV	-
9	Starszy specjalista, starszy filmograf, starszy konserwator taśmy filmowej	XII - XIII	-
10	Starszy bibliotekarz, starszy dokumentalista, adiunkt muzealny, adiunkt konserwatorski, starszy instruktor w : domu, ośrodku, klubie kultury, świetlicy, ognisku artystycznym, specjalista w : galerii, centrum sztuki, biurze wystaw artystycznych, starszy renowator	XI - XII	-
11	Starszy instruktor (inny, niż wymieniony w lp. 10), renowator, specjalista (inny, niż wymieniony w lp. 10)	X - XI	-
12	Bibliotekarz, dokumentalista, starszy asystent muzealny, starszy asystent konserwatorski, instruktor, renowator przyuczony, filmograf, konserwator taśmy filmowej	IX - X	-
13	Młodszy renowator, przewodnik muzealny, starszy magazynier biblioteczny	VIII - IX	-
14	Asystent muzealny, asystent konserwatorski	VII - IX	-
15	Młodszy bibliotekarz, młodszy dokumentalista, młodszy konserwator taśmy filmowej, młodszy instruktor, młodszy filmograf, magazynier : biblioteczny, zbiorów filmowych, młodszy specjalista w : galerii, centrum sztuki, biurze wystaw artystycznych	VII - VIII	-

II. Tabela zaszeregowania stanowisk pracy i dodatku funkcyjnego pracowników administracji i obsługi

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Dodatek funkcyjny-procent wynagrodzenia zasadniczego do :
1	2	3	4
1	Zastępca dyrektora do spraw administracyjnych, główny księgowy	do XX	50 %
2	Kierownik administracyjny (jeżeli nie utworzono stanowiska zastępcy dyrektora do spraw administracyjnych)	XII - XV	50 %
3	Główny specjalista [*] , radca prawny	XII - XIV	50 %
4	Kierownik : wydziału, działu, oddziału, kierownik pracowni : reprograficznej, kserograficznej, poligraficznej	XI - XIII	50 %
5	Specjalista do spraw obsługi i konserwacji urządzeń : elektronicznych, audiowizualnych, akustycznych, komputerowych, elektrycznych, automatyki [*]	IX - XII	50 %
6	Kierownik sekcji (referatu), zastępca kierownika : wydziału, działu, oddziału	IX - XI	50%
7	Specjalista [*] (inny niż wymieniony w lp. 5)	VIII - XI	50 %
8	Starszy mistrz	VIII - X	50 %
9	Kierowca autobusu	VIII - IX	-
10	Kierownik stołówki (z zapleczem kuchennym)	VIII - IX	50 %
11	Starszy księgowy, starszy operator obsługi i napraw urządzeń technicznych (audiowizualnych itp.), maszynista offsetowy, fotograf offsetowy, mistrz	VIII - IX	-
12	Kierowca samochodu ciężarowego, kierownik bufetu, ratownik wodny	VII - VIII	-
13	Kierownik magazynu	VI - VIII	50 %
14	Starszy laborant (w muzeum), introligator, rzemieślnik-specjalista, kuchmistrz, plastyk, rysownik, fotograf	VI - VIII	-
15	Starsza maszynistka	VI - VII	-
16	Kierownik : kancelarii, archiwum, powielarni	V - VII	50 %
17	Rzemieślnik, montażysta wystaw, kwalifikowany opiekun ekspozycji, ogrodnik, palacz centralnego ogrzewania, starszy referent, intendent, starszy magazynier, księgowy, operator obsługi i napraw urządzeń technicznych (audiowizualnych itp.)	IV - VII	-
18	Kierowca samochodu osobowego	V - VI	-
19	Archiwista, operator urządzeń powielających, laborant (w muzeum), referent, kasjer, magazynier, sekretarka, kucharz, sprzedawca w bufecie	IV - VI	-
20	Maszynistka, kelnerka	III - V	-
21	Telefonistka, korektor, pomocnik: biblioteczny, muzealny, pomocnik palacza centralnego		

	ogrzewania, praczka, prasowaczka	III - V	-
22	Pomoc kuchenna, pokojowa	III - IV	-
23	Robotnik : przy archeologicznych pracach wykopaliskowych, magazynowy, gospodarczy	II - IV	-
24	Bileter	II - III	-
25	Starszy : strażnik, woźny, dozorca, portier, szatniarz	I - III	-
26	Strażnik, woźny, portier, dozorca, szatniarz, dźwigowy, goniec, sprzątaczką, pomoc powielaczowego	I - II	-

* Dodatek funkcyjny przysługuje za kierowanie zespołem pracowników.

U Z A S A D N I E N I E

W rozporządzeniu Ministra Kultury i Sztuki z dn. 23 kwietnia 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury (Dz.U. Nr 45, poz. 446, z późn. zm.) ostatnie zmiany zostały wprowadzone na mocy rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 19 czerwca 2008 r. (Dz.U. Nr 122, poz. 785). Zasadność wprowadzenia kolejnych zmian w niniejszym rozporządzeniu wynika z potrzeby :

- a) podwyższenia minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego z uwzględnieniem wzrostu kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę z dniem 1 stycznia 2009 r. z 1.126 zł do 1.276 zł,
- b) uproszczenia dotychczasowego systemu wynagradzania pracowników poprzez rezygnację z określania w rozporządzeniu wysokości i warunków wypłaty niektórych składników wynagrodzenia.

Rezygnacja z wyodrębnienia niżej wymienionych dodatków dla poszczególnych grup pracowników uprości przepisy wynagrodzeniowe, a zakres stosowania i uniwersalny charakter przepisu dotyczącego dodatku specjalnego zwiększy możliwość prowadzenia przez pracodawcę zakładowej polityki płac, w tym stosownego wynagradzania pracownika odpowiednio do wykonywanych zadań bądź warunków pracy.

W związku z tym w projekcie rozporządzenia przewiduje się następujące zmiany w stosunku do przepisów dotychczasowych :

1) uchylenie § 3:

- a) pkt 1 - zawiera definicję tzw. „stawki minimalnej,” która jest podstawą do obliczenia wysokości niektórych składników wynagrodzenia pracownika (dodatków wymienionych w § 6, 8, 9 i 10 rozporządzenia) . Definicja w § 3 stała się zbędna, gdyż w projekcie rozporządzenia po zmianach nie występują składniki wynagrodzenia, których podstawą obliczenia jest ta stawka,
- b) pkt 2 - zawiera definicję określenia „pracownicy zarządzający,” które dotychczas występuje w tytule tabeli nr III w załączniku nr 2 do rozporządzenia. W zmienianym załączniku nr 2, tabela ta nie występuje – definicja staje się zatem zbędna;

2) uchylenie § 6, który określa wysokość oraz warunki wypłacania dodatku za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych. Przyznawanie tego dodatku nie znajduje uzasadnienia, gdyż :

- występuje bardzo małe prawdopodobieństwo zaistnienia w instytucjach kultury przedmiotowych warunków, szczegółowo określonych w dotychczasowym załączniku nr 4 do rozporządzenia; nie są to warunki charakterystyczne przy prowadzeniu działalności kulturalnej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2001 r. Nr 13, poz. 123 z późn. zm.) oraz w przypadku prowadzenia działalności innej niż kulturalna, dopuszczonej przez w/w ustawę,

- w myśl przepisów Kodeksu pracy, pracodawca ma obowiązek zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Tak więc nie znajdują merytorycznego uzasadnienia dotychczasowe przepisy dotyczące dodatku, którego wypłacenie usprawiedliwiałoby pracodawcę w utrzymaniu istniejących szkodliwych, uciążliwych, a niekiedy także niebezpiecznych warunków pracy. Pracodawcy mogą także wychodzić z założenia, że fakt wypłaty tego dodatku zwalnia ich z obowiązku poprawy warunków pracy, a przecież dodatek do wynagrodzenia nie powinien być rekompensatą za złe warunki pracy.

3) dodanie w rozporządzeniu § 6a umożliwiającego przyznanie nowego dodatku – „dodatku specjalnego”. Dodatek ten ma charakter fakultatywny; może być przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na

charakter lub warunki wykonywania pracy przez pracownika. Oznacza to, że dodatek specjalny może być przyznany pracownikom otrzymującym dotychczas odrębne dodatki za wykonywanie dodatkowych zadań i prac, dodatek za znajomość języka obcego, dodatek za prace wykonywane w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia itp.;

4) uchylenie § 8, stanowiącego dotychczas podstawę przyznawania dodatku za znajomość języków obcych, wynika z oceny funkcji : znajomość języka obcego powinna być traktowana jako wymóg kwalifikacyjny uzasadniający przyznanie odpowiedniego stanowiska oraz wynagrodzenia zasadniczego a nie jako podstawa do przyznania odrębnego dodatku - tym bardziej, że obecnie znajomość języka obcego przez pracowników zatrudnionych na niektórych stanowiskach stała się niezbędna;

5) uchylenie w § 9 ust. 2 i 3 stanowiących o przysługiwaniu dodatku za wykonywanie przez kierowców wykraczających poza zakres ich normalnych obowiązków dodatkowych czynności /za wykonywanie tych czynności będzie mógł być przyznawany dodatek specjalny lub będzie mogło zostać stosownie podwyższone wynagrodzenie zasadnicze/. Treść ust. 1 zredagowano podobnie jak dotychczas, z tym że wyrazy „dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej” zastąpiono wyrazami „dodatek za pracę w porze nocnej”, co jest zgodne z treścią § 13 rozporządzenia;

6) uchylenie § 10, na podstawie którego pracownikom przysługuje dodatek do wynagrodzenia za posiadanie stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego, jest zasadne, gdyż posiadanie stopni naukowych jest elementem kwalifikacji, które mogą lub powinny być uwzględnione przy określaniu rodzaju stanowiska pracy i mieć wpływ na wysokość wynagrodzenia zasadniczego;

7) uchylenie § 17 określającego dotychczas możliwość przyznawania dodatku do wynagrodzenia pracownikom zatrudnionym na terenie wsi i małych miast. Omawiany dodatek został wprowadzony do wówczas obowiązującego przepisu płacowego w czasie znacznie poprzedzającym lata dziewięćdziesiąte i miał według założenia motywować do podejmowania pracy na wyżej wspomnianych terenach. Z poczynionych obserwacji wynika, że zakładanej funkcji nie spełnił - prawdopodobnie ze względu na niewielki, wywoływany nim, wzrost wynagrodzenia. Transformacja ustrojowa kraju dodatkowo sprawiła, że wspomniana motywacja nie musi być stosowana – pomimo niskich niekiedy wynagrodzeń;

8) dokonanie zmiany w § 20 polegającej na nadaniu nowego brzmienia ust. 2, określającego sposób ustalenia godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego pracownika otrzymującego wynagrodzenie w stawce miesięcznej. Zmiana ta jest konsekwencją uchylenia § 3 rozporządzenia;

9) w załączniku nr 1 do rozporządzenia podwyższono lewą stronę widełek stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników działalności podstawowej, administracji i obsługi z dotychczasowej kwoty 1.000zł do 1.050 zł w I kategorii zaszeregowania (w związku z podwyższeniem od dnia 1 stycznia 2009 r. kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę do 1.276 zł miesięcznie). Relatywnie podwyższone zostały stawki godzinowego wynagrodzenia zasadniczego po lewej stronie widełek dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach instruktorów artystycznych i instruktorów zainteresowań. Prawych stron widełek, z maksymalnymi stawkami dla poszczególnych kategorii zaszeregowania stanowisk pracy, nie podwyższono (z wyjątkiem kategorii I i II wynagrodzeń miesięcznych), uznając je za obecnie wystarczające oraz w celu możliwego zmniejszenia rozpiętości stawek w widełkach. W miejsce dotychczasowej różnicy pomiędzy wysokością kolejnych stawek po lewej stronie widełek wynagrodzeń miesięcznych, wynoszącej 10 zł w kategoriach od I do XVIII, ustalono wzrost o 20 zł dla stawek w kategoriach od II do XIX. Wzrost o 10 zł był praktycznie zbyt niski, natomiast wzrost wyższy od ustalonego byłby ryzykowny w zakresie możliwości sfinansowania przez instytucje kultury skutków podwyżek. Procentowy wzrost stawek wynagrodzeń jest nieco wyższy od zaplanowanego na 2009 r. wskaźnika wzrostu cen towarów i usług. Jedynie stawka minimalna w I kategorii zaszeregowania stanowisk została podwyższona z 1.000 zł do 1.050 zł, natomiast wynoszący 20 zł wzrost minimalnych w

kategoriach od II do XIX nie przekracza takiego wzrostu w tabelach porównywanych rozporządzeń płacowych Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 2009 r. lub jest od niego kwotowo niższy a wskaźnikowo wyższy. Przyczyną tego jest, że pomiędzy 10 listopada 2004 r. i 19 czerwca 2008 r. rozporządzenie Ministra Kultury i Sztuki nie było zmieniane, w tym nie były stopniowo podwyższane stawki wynagrodzeń zasadniczych. Efektem kierowania się wyłącznie wskaźnikiem wzrostu cen przy ustalaniu zwiększonych stawek wynagrodzeń byłoby nieuzasadnione stopniowe zmniejszanie się tych stawek w stosunku do stawek pracowników innych rodzajów działalności;

10) zmiany w załączniku nr 2 do rozporządzenia :

a) w tabeli zaszeregowania stanowisk pracy pracowników działalności podstawowej : tabelę uzupełniono o stanowiska „dyrektor”, „zastępca dyrektora” (dotychczas wymienione w osobnej tabeli stanowiącej część III tego załącznika) oraz „kustosz dyplomowany w muzeum” - co wymagało „wygospodarowania” dwóch najwyższych kategorii zaszeregowania w tabeli, XX i XXI, w celu odpowiedniego wpisania tam w/wymienionych.

Ponieważ w kategoriach XX i XXI były już wymienione inne stanowiska, to należało obniżyć im i wszystkim kolejnym kategorii zaszeregowania, o czym informuje pkt 9 (powyżej),

b) takiego samego obniżenia należało dokonać w tabeli zaszeregowania stanowisk pracy i dodatku funkcyjnego pracowników administracyjnych i obsługi. Ponadto w tabeli tej dodano stanowiska administracyjne „zastępca dyrektora do spraw administracyjnych” i „główny księgowy”, które także były dotychczas wymienione w III części omawianego załącznika.

Powyższe zmiany pozwoliły na kolejne uproszczenie rozporządzenia, tj. wykreślenie z niego części III załącznika nr 2.

Potrzeba uzupełnienia tabeli, o której mowa w punkcie a, o stanowisko „kustosz dyplomowany” wynika z tego, że dotychczas nie wymieniał go żaden przepis płacowy, a w „zawodowej grupie muzealników” wymienia je art. 32 ust. 1 ustawy z dn. 21 listopada 1996r. o muzeach (Dz.U. z 1997r. Nr 5, poz. 24 z późn. zm.).

Dla stanowisk dodanych w obu tabelach – jak wyżej - nie określono dolnej granicy wynagrodzenia, gdyż dotychczasowa – dozwolona – praktyka spowodowała , że w różnych instytucjach kultury w kraju granica ta jest różna;

11) uchylenie załącznika nr 4 w związku z projektowanym § 1 pkt 1;

12) uchylenie załącznika nr 5 w związku z projektowanym § 1 pkt 3;

13) rezygnację z wypłacania niektórych dotychczasowych dodatków nie będzie miała negatywnych konsekwencji zwłaszcza dla pracowników ponieważ w § 2 projektu rozporządzenia, przewiduje się utrzymanie dotychczasowego poziomu wynagrodzenia pracowników zatrudnionych u pracodawcy w dniu wejścia w życie proponowanych zmian.

Projekt rozporządzenia nie zawiera przepisów technicznych, a zatem nie podlega obowiązkowi notyfikacji, zgodnie z trybem przewidzianym w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. Nr 239, poz. 2039 oraz z 2004 r. Nr 65, poz. 597).

Projekt rozporządzenia został opublikowany w Biuletynie Informacji Publicznej zgodnie z ustawą z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414 oraz z 2009 r. Nr 42, poz. 337).

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Podmioty, na które będzie oddziaływał akt normatywny :
Instytucje kultury prowadzące w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury, np. biblioteki, muzea, domy i ośrodki kultury, galerie sztuki, ośrodki badań i dokumentacji w różnych dziedzinach kultury (tradycyjnie zwane „instytucjami upowszechniania kultury”).
2. Wpływ regulacji na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego :
Skutki wejścia w życie rozporządzenia zmieniającego dla instytucji kultury będą zróżnicowane dla poszczególnych instytucji, gdyż stosują one zróżnicowane zasady wynagradzania – tj. albo wprost rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania albo regulaminy wynagradzania i układy zbiorowe pracy, które zawierają korzystniejsze rozwiązania płacowe od wynikających z rozporządzenia i pomiędzy którymi występują w związku z tym wspomniane zróżnicowania. W przypadkach wystąpienia różnic pokryją je instytucje kultury w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia zaplanowane na ten cel w budżetach ich organizatorów na 2009 r. oraz z dochodów pochodzących z własnej działalności.
3. Wpływ regulacji na rynek pracy .
Nie wpływa.
4. Wpływ regulacji na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorstw .
Nie wpływa.
5. Wpływ regulacji na sytuację i rozwój regionalny.
Nie wpływa.
6. Konsultacje społeczne :
Projekt rozporządzenia był przedmiotem konsultacji z organizacjami związkowymi oraz z Konfederacją Pracodawców Polskich i zostanie przekazany Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego w celu zajęcia stanowiska.

Omówienie uwag zgłoszonych przez Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oraz przez Sekretariat Kultury i Środków Przekazu KK NSZZ „Solidarność” , których nie uwzględniono :

1) negatywna ocena likwidacji dodatków do wynagrodzenia za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych. Takie warunki w instytucjach kultury występują i będą występowały. Likwidacja dodatków jest ingerencją w materię uregulowaną innymi ustawami /o Państwowej Inspekcji Pracy, o Państwowej Inspekcji Sanitarnej, o Społecznej Inspekcji Pracy, o związkach zawodowych/.

Uzasadnienie nieuwzględnienia : likwidacja tych dodatków nie jest ingerencją w materię innych ustaw, gdyż z żadnych ustaw nie wynika obowiązek ich wypłacania. Wypłacanie nawet znacznie wyższych dodatków do wynagrodzenia nie wpływa na poprawę warunków świadczenia pracy, czyli nie można uznać ich ekwiwalentności ,

2) negatywna ocena likwidacji dodatków :

a) za znajomość języków obcych.

Nie uwzględniono ze względu na charakter tego dodatku, który powinien być elementem wymagań kwalifikacyjnych dla danych stanowisk, a nie stanowić odrębny tytuł do wynagradzania;

b) za pracę w instytucjach kultury zlokalizowanych na terenie wsi i miast liczących do 5 tys. mieszkańców. Likwidacja dodatku zwiększy trudności w znalezieniu specjalistów do lokalnych instytucji pracy.

Dodatek został w rozporządzeniu ustalony w czasach poprzedzających transformację ustrojową i wtedy jego zadaniem było zachęcanie do podejmowania pracy na wsiach i w małych miastach, gdyż podaż miejsc pracy często przewyższała wtedy możliwości jej zaspokojenia. Poczynając od lat dziewięćdziesiątych dodatek stracił motywacyjność – tym bardziej, że był fakultatywny i niski;

3) zarzut nieprecyzyjności brzmienia w rozporządzeniu, według którego „dodatek przysługuje za kierowanie zespołem pracowników”. Należy określić liczbę pracowników zespołu.

Uzasadnienie odmowy : „zespół” nie wymaga doprecyzowania, gdyż pojęciowo jest to liczba większa od jedności, natomiast większe szczegóły należy pozostawić samym instytucjom, mając na uwadze ich bardzo duże zróżnicowanie merytoryczne oraz pod względem wielkości zatrudnienia. W regulaminie organizacyjnym instytucja może samodzielnie określić rodzaje i wielkości takich „zespołów”, jak np. dział, wydział, sekcja i innych;

4) wniosek, żeby warunki przyznania dodatku specjalnego (nowego – wprowadzonego rozporządzeniem zmieniającym) z tytułu powierzenia dodatkowych zadań doprecyzować wyrazem „celowych” z podaniem przykładów, np. organizacji wystaw, koncertów, publikacji, premier itp. oraz określić przyznanie jako obowiązek a nie jako możliwość oraz w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi - a jeśli ich nie ma, to z radą pracowników lub inną reprezentacją załogi. Ponieważ jest to dodatkowe wynagrodzenie, to uzgodnienie będzie zgodne z wymogami ustawy o związkach zawodowych.

Niezasadność wniosku wynika z szerokiej formuły dodatku specjalnego - co wynika wprost z brzmienia § 6a rozporządzenia - którego nie należy katalogować, pozostawiając pracodawcy ocenę możliwości lub konieczności jego przyznania, przy czym z możliwości nie jest wyłączona żadna z okoliczności wyżej przykładowo wymienionych. W świetle przepisów ustawy o związkach zawodowych nie można się zgodzić z tym, że przyznawanie dodatku w uzgodnieniu z reprezentacją załogi będzie zgodne z wymogami tej ustawy; takie wymogi z niej nie wynikają;

5) krytyczna ocena zbyt niskich – 20-złotowych - różnic pomiędzy stawkami zaszeregowania w kategoriach od I do XIX oraz postulat ustalenia stawek najniższych dla kategorii XX i XXI (rozporządzenie Ministra Kultury i Sztuki z dn. 23 kwietnia 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury (Dz.U. Nr 45, poz. 446, z późn. zm.) określa tylko stawki maksymalne w tych kategoriach).

Poprzednie rozporządzenie zmieniające (z dn. 19.06.2008r.) ustaliło 10-złotowe różnice pomiędzy stawkami zaszeregowania i różnicę tę należało uznać za zbyt małą, ale należy zwrócić uwagę, że zwiększenie tej różnicy wywołałoby bardzo poważny wzrost miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w najwyższych kategoriach zaszeregowania i obawy o możliwość sfinansowania wynikających z tego dla instytucji kultury kosztów wynagrodzeń. Określenie najniższych stawek wynagrodzenia w kategoriach XX i XXI byłoby ryzykowne, gdyż dla stanowiska „dyrektor” (kat. XXI) i „zastępca dyrektora” - do spraw merytorycznych – (kat. XX) nie były dotychczas określone stawki najniższe i w przekroju całego kraju nie są znane dane informujące o najniższych stawkach ustalonych przez organizatorów instytucji kultury dla dyrektorów tych instytucji (a przez dyrektorów dla zastępców dyrektorów). Określenie stawek najniższych w rozporządzeniu mogłoby być przyczyną obowiązkowego podwyższenia

tych stawek dyrektorom (i ich zastępcom) w nieznanej liczbie instytucji i wywołać trudne do pokrycia skutki finansowe.

7. Zgodność z prawem Unii Europejskiej :

Przedmiot regulacji nie jest objęty zakresem prawa Unii Europejskiej.