



**Jakich błędów uniknąć
przy powoływaniu**

**dyrektora instytucji
kultury**

PROFESJONALNE PUBLIKACJE DLA INSTYTUCJI KULTURY



Kierownik Grupy Wydawniczej:
Agnieszka Konopacka-Kuramochi

Wydawca:
Agnieszka Gorczyca

Redaktor prowadząca:
Renata Kajewska

ISBN 978-83-269-4777-3

Nr produktowy 1BC143

Copyright © by Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.
Warszawa 2016

Skład i łamanie: Triograf Dariusz Kołacz
Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.
ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa
tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10

Niniejszy e-book chroniony jest prawem autorskim. Przedruk materiałów bez zgody wydawcy jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Zaproponowane w niniejszym poradniku wskazówki, porady i interpretacje dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Publikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych. W związku z powyższym redakcja nie może ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w poradniku wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przypadków.

Spis treści

Jakich błędów uniknąć przy powoływaniu dyrektora instytucji kultury	4
Podmioty powołujące dyrektorów instytucji kultury	5
Tryb powołania dyrektora instytucji kultury	8
Powołanie przez organizatora po konsultacjach	8
Obowiązek konsultacji	9
Stowarzyszenia zawodowe i twórcze – ich rola w powoływaniu dyrektora	9
Wyznaczenie terminu do wyrażenia opinii	9
Opinia a zgoda na powołanie	11
Konkurs na stanowisko dyrektora instytucji kultury	11
Ogłoszenie o konkursie	12
Powołanie komisji konkursowej	13
Prace komisji konkursowej	15
Powołanie wyznaczonego kandydata	16
Akt powołania. Reprezentacja pracodawcy wobec dyrektora	17

Jakich błędów uniknąć przy powoływaniu dyrektora instytucji kultury

Najczęstszą podstawą nawiązania stosunku pracy jest umowa o pracę, chociaż niemała grupa pracowników zatrudniana jest także na innych podstawach prawnych wymienionych powyżej. Do grupy tej zaliczyć należy dyrektorów instytucji kultury, którzy obecnie – jako stosunkowo wąska grupa pracowników – są zatrudniani wyłącznie na podstawie powołania.

Ogólne zasady dotyczące nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy zawarte są w Kodeksie pracy.

Artykuł 68 § 1 kp stanowi, że stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Tym samym musi istnieć wyraźna podstawa nawiązania stosunku pracy na podstawie powołania, wskazana w przepisach rangi ustawowej. Ponadto przepis odrębny w rozumieniu art. 68 § 1 kp musi wyraźnie przewidywać nie tylko, że określone stanowisko powierza się pracownikowi na podstawie powołania, ale także, że na tej podstawie nawiązuje się stosunek pracy (zob. K. Paczoska „Glosa do wyroku SN z 12 lipca 2007 r., sygn. akt I PK 45/07” Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orz. nr 2/2009 poz. 111).

WAŻNE

Nierzadko pojęcie powołania bywa mylone z zatrudnieniem na określonym stanowisku. Jest to tym bardziej częste, że i ustawodawca używa słowa „powołanie” w różnych kontekstach. Dlatego SN w uzasadnieniu **wyroku z 4 listopada 2008 r.** (sygn. akt II PK 78/08, OSNP z 2010 r., nr 7–8 poz. 89) wskazał, że o przyjęciu powołania jako podstawy nawiązania stosunku pracy nie może w takiej sytuacji decydować użycie przez ustawodawcę w przepisach słów „powołuje” i „odwołuje” co do czynności starosty nawiązującego i rozwiązującego ten stosunek pracy w imieniu pracodawcy samorządowego. W przepisach prawa termin „powołanie” występuje bowiem w różnym znaczeniu.

SN podkreślił, że w niektórych wypadkach powołanie oznacza podstawę do nawiązania stosunku pracy, a w innych czynność czysto techniczną (powierzenie stanowiska), co w piśmiennictwie prawniczym określa się jako „powołanie pozorne”, w którym pod sformułowaniem „powołuje”

kryje się inna podstawa nawiązania stosunku pracy. W razie wątpliwości dotyczących podstawy nawiązania stosunku pracy w konkretnym przypadku należy zatem uwzględnić szerszy kontekst danej regulacji prawnej. W tym konkretnym przypadku powołanie należy więc rozumieć nie jako podstawę nawiązania stosunku pracy, ale jako czynność techniczną – powierzenie stanowiska.

W tym względzie ustawa z 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej nie pozostawia żadnych wątpliwości. W art. 15 ust. 1 zd. 1 przyjmuje się bowiem, że dyrektora instytucji kultury powołuje organizator na czas określony, zasadniczo po zasięgnięciu opinii związków zawodowych działających w tej instytucji kultury oraz stowarzyszeń zawodowych i twórczych właściwych ze względu na rodzaj działalności prowadzonej przez instytucję. Odwołanie również następuje co do zasady w takim samym trybie. Dodatkowo art. 15 ust. 7 uodk stanowi, że w sprawach dotyczących powoływania i odwoływania dyrektora instytucji kultury w zakresie nieuregulowanym w ustawie mają zastosowanie przepisy art. 68–72 kp.

WAŻNE

Powołanie dyrektora instytucji kultury jest więc nawiązaniem stosunku pracy na podstawie powołania, a nie tylko powierzeniem stanowiska.

Podmioty powołujące dyrektorów instytucji kultury

Powołanie jest specyficzną konstrukcją prawa pracy, gdzie znaczenie ma głównie czynność jednostronna organu nadrzędnego nad pracodawcą. Odróżnia to powołanie od umowy o pracę, która nadal jest umową, czyli zgodnym oświadczeniem woli dwóch stron stosunku pracy – pracodawcy i pracownika.

W przypadku powołania sytuacja jest jednak inna. Tu podmiotem powołującym dyrektora instytucji kultury jest organizator – a więc podmiot tworzący i w zakresie wskazanym odrębnymi przepisami – także finansujący daną instytucję kultury (art. 10 ust. 1 uodk). Organizatorem zasadniczo może zaś być minister lub kierownik innego urzędu centralnego albo jednostka samorządu terytorialnego (gmina/miasto, powiat, województwo).

Z samego charakteru i funkcji organizatora wynika zatem niemożność określenia go jako pracodawcy dyrektora instytucji kultury. Przykładowo

jeżeli chodzi o jednostkę samorządową, to pracodawcą może być urząd samorządowy albo jednostka wymieniona w art. 2 ustawy o pracownikach samorządowych.

WAŻNE

Instytucje kultury takie jak gminne czy miejskie (bądź powiatowe, wojewódzkie) muzea, teatry, galerie sztuki, domy kultury itp. nie są zaliczane ani do urzędów, ani do jednostek samorządowych.

Wynika to również z faktu, że zgodnie z art. 14 ust. 1 uodk instytucje kultury, po wpisaniu do stosownego rejestru, uzyskują osobowość prawną, stając się tym samym podmiotem odrębnym w każdym aspekcie prawnym od swojego organizatora. Przyjąć zatem należy, że organizator działa w tym przypadku w imieniu instytucji kultury jako pracodawcy, a sam akt powołania ma charakter prawnopracowniczy, jak wskazał WSA w Białymstoku w postanowieniu z 18 października 2011 r. (sygn. akt II SA/Bk 531/11, Wspólnota 2012/2/31), stwierdzając m.in., iż organ samorządu dokonuje w takim wypadku jednostronnej czynności w ramach stosunku pracy, nie zaś z zakresu administracji publicznej.

Organizator powołujący dyrektora jest w istocie podmiotem trzecim w stosunku pracy wiążącym dyrektora z instytucją kultury. Nie jest i nie może być traktowany jako pracodawca dyrektora. Pracodawcą dyrektora jest instytucja kultury, którą kieruje.

PRZYKŁAD Dyrektora Muzeum Miasta Ł. powołuje miasto-gmina Ł., na czele której stoi Burmistrz Miasta Ł. Zgodnie z powołanymi przepisami uodk w imieniu miasta-gminy jako organizatora występuje Burmistrz, który wydaje stosowny akt powołania dyrektora Muzeum Miasta Ł. w formie zarządzenia.

Na mocy aktu powołania dyrektor staje się pracownikiem Muzeum Miasta Ł. Ponieważ dyrektor jest pracownikiem Muzeum, to Muzeum jest obowiązane prowadzić jego dokumentację pracowniczą, w tym teczkę akt osobowych i dokumenty płacowe oraz rozliczeniowe (art. 94 pkt 9a kp).

Zgodnie z cyt. wyżej art. 8 uodk organizatorami państwowych instytucji kultury są ministrowie i szefowie urzędów centralnych. Podmiot organizujący jest zarazem podmiotem mającym kompetencje do powołania dyrektora instytucji, którą sam utworzył.

Samorządowe instytucje kultury mogą być tworzone przez jednostki każdego ze szczebli samorządu. Instytucję kultury może więc utworzyć gmina (miasto), powiat lub województwo.

W przypadku gminnych instytucji kultury sprawa jest stosunkowo prosta – z racji jednoosobowego kierownictwa w gminie (mieście), funkcję organizatora z ramienia gminy wykonuje jednoosobowo wójt (burmistrz, prezydent miasta). Jako organ wykonawczy gminy zatrudnia i zwalnia w drodze powołania kierownika gminnej jednostki organizacyjnej funkcjonujące w sferze kultury (**por. wyrok WSA w Gliwicach z 10 grudnia 2012 r.**, sygn. akt IV SA/GI 819/12).

Tym samym to wójt (burmistrz, prezydent miasta) ma kompetencje do powoływania i odwoływania dyrektorów gminnych (miejskich) instytucji kultury. Jego obowiązki w tym zakresie określa art. 30 ust. 2 pkt 5 i art. 33 ust. 5 ustawy z 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, zgodnie z którymi odpowiednio wójt zatrudnia i zwalnia kierowników gminnych jednostek organizacyjnych oraz wykonuje uprawnienia zwierzchnika służbowego w stosunku do kierowników gminnych jednostek organizacyjnych.

Nieco inaczej wygląda kwestia podmiotu reprezentującego organizatora będącego powiatem lub województwem samorządowym. W obu tych jednostkach zarząd jest wieloosobowy (kolegialny). Zgodnie z art. 32 ust. 2 pkt 5 ustawy z 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym do zadań zarządu powiatu należy m.in. zatrudnianie i zwalnianie kierowników jednostek organizacyjnych powiatu.

Tym samym należy uznać, że powiat jako organizator działa poprzez zarząd jako całość. Zatem akt powołania musi przybrać formę uchwały zarządu – a nie jednostronnego zarządzenia starosty. Analogiczne wnioski dotyczą także zarządu województwa zgodnie z art. 41 ust. 2 pkt 6 ustawy z 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa.

WAŻNE

Akt powołania wydany jednostronnie przez starostę lub marszałka województwa, z pominięciem zarządu jest nieważny, jako akt wydany niezgodnie z przepisami prawa.

Z kolei starosta (a w przypadku wojewódzkich instytucji kultury – marszałek województwa) jest jedynie podmiotem wykonującym zadania zwierzchnika służbowego, czyli w praktyce wykonującym czynności z zakresu prawa pracy w toku wykonywania stosunku pracy. Tak ustala

funkcję starosty i marszałka województwa art. 35 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowymi i art. 43 ust. 3 ustawy o samorządzie województwa.

PRZYKŁAD Organizatorem Teatru „S.” w L. jest samorząd województwa. Dyrektor Teatru „S.” jest więc powoływany uchwałą zarządu województwa. Czynności z zakresu prawa pracy takie jak np. udzielanie urlopów, wystawianie delegacji, przyjmowanie zwolnień lekarskich i innych usprawiedliwień nieobecności itp. wykonuje natomiast – w imieniu teatru, wobec jego dyrektora – marszałek województwa. Tym samym np. delegację związaną z reprezentowaniem teatru na festiwalu zagranicznym powinien podpisać marszałek województwa lub upoważniona przezeń osoba w jego imieniu (może to być wicemarszałek lub inny członek zarządu województwa).

Wynika to z faktu, że wszystkie czynności z zakresu prawa pracy musi dokonywać także odpowiedni przedstawiciel organizatora, a więc co do zasady starosta lub marszałek województwa (względnie wyznaczona przez niego osoba, np. inny członek zarządu powiatu lub województwa). **Dyrektor względem siebie nie może bowiem dokonywać czynności, które wynikają z przepisów Kodeksu pracy, a które wykonuje pracodawca wobec pracownika.** Podobnie dyrektor nie może sam wyznaczyć osoby – pracownika kierowanej przezeń instytucji kultury – do wykonywania czynności pracodawcy wobec siebie.

Tryb powołania dyrektora instytucji kultury

Przepisy uodk przewidują dwie procedury w zakresie powołania dyrektora instytucji kultury:

- a) w trybie zwykłym – powołanie danej osoby na stanowisko dyrektora przez organizatora instytucji kultury po zasięgnięciu opinii właściwych podmiotów,
- b) w trybie konkursowym – powołanie dyrektora wyłonionego w zorganizowanym przez organizatora konkursie.

Powołanie przez organizatora po konsultacjach

Zasadniczym trybem powołania dyrektora instytucji jest tryb konsultacyjny. W takich warunkach nie ma konieczności rozpisywania konkursu na stanowisku dyrektora.

Obowiązek konsultacji

Warunkiem jest jednak przeprowadzenie stosownych konsultacji oraz uzyskanie opinii podmiotów wskazanych w art. 15 ust. 1 uodk. Są nimi:

- związki zawodowe działające w danej instytucji kultury,
- stowarzyszenia zawodowe i twórcze właściwe ze względu na rodzaj działalności prowadzonej przez instytucję.

Wyrażenie opinii dotyczy wszystkich związków zawodowych, jakie działają w danej instytucji kultury, niezależnie od tego czy są one reprezentatywne czy nie. To samo dotyczy także stowarzyszeń zawodowych i twórczych.

■ PRZYKŁAD

W bibliotece miejskiej miasta C. funkcjonują dwa związki zawodowe: Związek Zawodowy Bibliotekarzy oraz komisja zakładowa NSZZ „S”. Mimo że reprezentatywny jest tylko NSZZ „S.” jako organizacja ogólnopolska, organizator musi zasięgnąć opinii obydwu związków zawodowych.

Stowarzyszenia zawodowe i twórcze – ich rola w powoływaniu dyrektora

W przypadku stowarzyszeń twórczych i zawodowych, w orzecznictwie przyjmuje się, że należy je rozumieć szeroko. Obowiązek zasięgnięcia opinii obejmuje zarówno stowarzyszenia zrzeszające twórców, jak i prowadzące oraz inspirujące działalność twórczą. Wobec braku konkretnych definicji do obowiązków organizatora będzie zatem należeć dokładne ustalenie, jakie związki zawodowe oraz stowarzyszenia zawodowe i twórcze działają na terenie działania danej instytucji kultury (np. miasta lub gminy). W dalszej kolejności powinien on zasięgnąć ich opinii w zakresie osoby odwoływanego dyrektora instytucji kultury. Pominięcie wspomnianych działań konsultacyjnych stanowi istotne naruszenie prawa (**por. wyrok NSA z 12 stycznia 2012 r.**, sygn. akt II OSK 2545/11).

Wyznaczenie terminu do wyrażenia opinii

Brak opinii związku zawodowego nie tamuje procedury powołania dyrektora. Wprawdzie uodk nie określa terminu, w jakim związki zawodowe powinny wyrazić swoją opinię, ale zgodnie z art. 30 ust. 21 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest

obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach. Wydaje się, że w tym wypadku możliwe jest zastosowanie odpowiednie tego przepisu także w przypadku opiniowania kandydata na pracownika, którym też jest dyrektor. Zgodnie z cytowanym wyżej przepisem nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników.

W praktyce oznacza to, że nieudzielenie opinii przez związek zawodowy w terminie wskazanym w art. 30 ust. 2¹ ustawy o zw. zaw., tj. 5 dni od daty doręczenia wniosku o opinię, powoduje, że związek niejako zwalnia się z prawa do wyrażenia opinii, co tym samym można uznać za przychylenie się do wniosku organizatora o powołanie danej osoby na stanowisko dyrektora.

Podobnego terminu nie przewiduje z kolei ustawa z 7 kwietnia 1989 r. – Prawo o stowarzyszeniach (Dz.U. z 2015 r. poz. 1393), co powoduje, że w przypadku stowarzyszeń zawodowych i twórczych nie obowiązuje żaden konkretny termin wyrażenia opinii. Jednak należy w takim wypadku uznać, że organizator może wyznaczyć stowarzyszeniu termin do złożenia stosownej opinii. Możliwość taką wskazał WSA w Szczecinie, który w uzasadnieniu **wyroku z 12 marca 2008 r.** (sygn. akt II SA/Sz 1160/07) stwierdził m.in., że przepis art. 15 ust. 1 uodk stanowi samoistną podstawę prawną do powołania lub odwołania dyrektora instytucji kultury i podjęcie decyzji tym zakresie przez organizatora – zgodnie z literalnym brzmieniem przepisu – powinno poprzedzić zasięgnięcie opinii właściwych związków zawodowych działających w tej instytucji kultury. Ustawodawca nie określił przy tym w powołanym wyżej przepisie terminu, w którym uprawnione związki zawodowe oraz związki i stowarzyszenia twórcze mają prawo przedstawić organizatorowi opinię w przedmiocie powołania lub odwołania dyrektora instytucji kultury. Zdaniem WSA, tak jak obowiązkiem organizatora jest zasięgnięcie opinii związków i stowarzyszeń wymienionych w art. 15 ust. 1 uodk, tak podmioty te mają prawo do wyrażenia opinii w sprawie powołania lub odwołania dyrektora instytucji kultury. W tej sprawie organizator wyznaczył związkom zawodowym i organizacjom twórczym termin 5-dniowy do złożenia opinii. Zdaniem WSA termin do złożenia opinii powinien być terminem rozsądnym. W przekonaniu sądu termin 5-dniowy zaproponowany przez organizatora odpowiadał temu kryterium.

Opinia a zgoda na powołanie

Zarówno związki zawodowe, jak i stowarzyszenia zawodowe oraz twórcze wyrażają opinię – a nie zgodę – co do powołania konkretnego kandydata na stanowisko dyrektora.

Wydana przez nie negatywna opinia nie tamuje bezpośrednio powołania na stanowisko negatywnie zaopiniowanego kandydata. Jednak wskazane negatywne opinie mogą znacząco utrudnić wykonywanie obowiązków dyrektora. Uznać więc należy, że powoływanie negatywnie zaopiniowanego kandydata na stanowisko dyrektora nie powinno jednak nastąpić, z punktu widzenia późniejszego, prawidłowego i efektywnego zarządzania instytucją kultury.

Jednakże w przypadku powoływania dyrektora państwowej instytucji kultury, jej organizator, poza uzyskaniem opinii związków zawodowych i stowarzyszeń twórczych, musi jeszcze uzyskać zgodę ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego (art. 15 ust. 3 uodk). Tylko gdy dyrektor jest powoływany na kolejną kadencję, wystarczy zasięgnięcie opinii tegoż ministra.

WAŻNE

Brak zgody ministra właściwego ds. kultury i dziedzictwa narodowego wyklucza powołanie dyrektora w państwowej instytucji kultury. W przypadku samorządowej instytucji kultury nie ma w ogóle obowiązku uzyskiwania takowej zgody.

Konkurs na stanowisko dyrektora instytucji kultury

Tryb konsultacyjny jest wyłączony, w przypadku gdy organizator zdecyduje się rozpiścić konkurs na stanowisko dyrektora instytucji kultury.

WAŻNE

Zasięganie opinii związków zawodowych oraz stowarzyszeń zawodowych i twórczych nie jest konieczne w przypadku wyłonienia kandydata na dyrektora w drodze konkursu.

O rozpisaniu konkursu na stanowisko dyrektora może zdecydować sam organizator (art. 16 ust. 1 uodk), jednakże w części samorządowych instytucji kultury dyrektor jest obligatoryjnie wyłaniany w drodze konkursu

(art. 16 ust. 2 uodk). Wykaz tych instytucji zawarty jest w załączniku do rozporządzenia ministra kultury i dziedzictwa narodowego z 30 lipca 2015 r. w sprawie wykazu samorządowych instytucji kultury, w których wyłonienie kandydata na stanowisko dyrektora następuje w drodze konkursu (Dz.U. z 2015 r. poz. 1298).

Procedurę konkursową określa, poza zasadniczymi regułami zawartymi w art. 16 uodk, nadal obowiązujące rozporządzenie ministra kultury z 30 czerwca 2004 r. w sprawie organizacji i trybu przeprowadzania konkursu na kandydata na stanowisko dyrektora instytucji kultury (Dz.U. nr 154, poz. 1629).

Ogłoszenie o konkursie

Konkurs jest jawny i postanowienie o jego rozpisaniu musi być ogłoszone. W pierwszej kolejności ogłoszenie podawane jest do wiadomości pracowników instytucji kultury. Rozporządzenie ws. konkursu w § 3 ust. 1 wskazuje, że poinformowanie pracowników następuje w sposób „przyjęty w tej instytucji”. W praktyce nie ma więc ogólnej reguły prawnej, nakazującej w taki czy inny sposób ogłaszać o konkursie. Zasady te mogą znajdować się zatem w przepisach organizacyjnych instytucji – statucie, regulaminie organizacyjnym, ewentualnie regulaminie pracy. Sposób informowania może być też różny – poza standardowym wywieszeniem np. na tablicy ogłoszeń, można też poinformować pracowników na zebraniu załogi, przekazać ogłoszenie o konkursie drogą elektroniczną (e-mailem lub ogłoszeniem na stronie internetowej instytucji). Ważne jest, aby forma przekazania była określona w przepisach wewnętrznych i aby ogłoszenie to dotarło do możliwie największej liczby pracowników, a najlepiej – do wszystkich zatrudnionych.

WAŻNE

O konkursie na dyrektora powinni być poinformowani wszyscy pracownicy danej instytucji kultury, niezależnie od zajmowanego stanowiska.

Ponadto ogłoszenie o konkursie na stanowisko dyrektora instytucji kultury powinno być opublikowane w prasie. Zgodnie z § 3 ust. 2 rozporządzenia ws. konkursu, obligatoryjne jest zamieszczenie stosownych ogłoszeń w dziennikach:

- 1) dwóch o zasięgu ogólnokrajowym – w przypadku konkursu na stanowisko dyrektora państwowej instytucji kultury,

- 2) jednym o zasięgu ogólnokrajowym i jednym regionalnym – w przypadku konkursu na stanowisko dyrektora samorządowej instytucji kultury powołanego w drodze obligatoryjnego konkursu (dotyczy instytucji kultury wskazanych w cyt. wyżej rozporządzeniu MKiDN z 2015 r. w sprawie wykazu samorządowych instytucji kultury, w których wyłonienie kandydata na stanowisko dyrektora następuje w drodze konkursu),
- 3) dwóch o zasięgu regionalnym – w przypadku konkursu na stanowisko dyrektora innej samorządowej instytucji kultury.

Ogłoszenie ma określoną normatywnie (§ 3 ust. 3 rozporządzenia ws. konkursu) treść; powinno ono wskazywać:

- 1) nazwę i adres instytucji kultury,
- 2) wymagane kwalifikacje kandydatów,
- 3) sposób dokumentowania kwalifikacji,
- 4) termin i miejsce złożenia wniosku o przystąpienie do konkursu,
- 5) termin złożenia wymaganych dokumentów (nie może być krótszy niż 30 dni od daty opublikowania ogłoszenia),
- 6) przewidywany termin rozpatrzenia wniosków,
- 7) informację o sposobie zapoznania się kandydata z warunkami organizacyjno-finansowymi działalności instytucji kultury (chodzi o warunki wskazane później w zawieranej z kandydatem na dyrektora umowie w sprawie warunków działania i programu instytucji kultury).

Powołanie komisji konkursowej

Powołanie komisji konkursowej leży zasadniczo w gestii organizatora, przy czym przepisy uodk oraz rozporządzenia ws. konkursu pozostawiają – co do zasady – dość dużą swobodę organizatorowi (będącemu zwłaszcza jednostką samorządową) w doborze członków. Ścisłe reguły dotyczą wskazanych w konkretnych przepisach instytucji (o czym niżej). Generalnie w myśl § 4 ust. 1 rozporządzenia ws. konkursu organizator:

- 1) powołuje członków komisji konkursowej,
- 2) określa szczegółowy tryb pracy komisji;
- 3) wyznacza przewodniczącego komisji spośród jej członków.

Zasadnicze reguły dotyczące powołania komisji są następujące (§ 4 ust. 3–4 rozporządzenia ws. konkursu):

- 1) liczba członków komisji musi wynosić co najmniej 3 osoby,
- 2) członkiem komisji nie może być osoba:
 - przystępująca do konkursu (kandydat),

- małżonek kandydata,
- krewny albo powinowaty kandydata,
- pozostająca wobec kandydata w takim stosunku prawnym lub faktycznym, że może to budzić uzasadnione wątpliwości co do jej obiektywizmu i bezstronności (chodzi tu np. o osoby, które wiąże określona umowa, na mocy której członek komisji i kandydat mają w stosunku do siebie określone zobowiązania, albo sytuacja kiedy kandydat i członek komisji pozostają w stosunku osobistym, np. konkubinacie).

Wprawdzie nie jest to wprost określone przepisami rozporządzenia, ale w świetle art. 15 uodk pożądane byłoby wprowadzenie do komisji konkursowej osób reprezentujących pracowników instytucji (związki zawodowe lub załogę) oraz reprezentantów stowarzyszeń zawodowych lub twórczych, których członkiem są kandydat/kandydaci. Nie jest to jednak obowiązek prawny w stosunku do organizatorów instytucji kultury, w których konkurs na stanowisko dyrektora nie jest obligatoryjny.

Inaczej sytuacja przedstawia się w przypadku instytucji kultury, w których mamy do czynienia z obligatoryjnym konkursem na stanowisko dyrektora. Tu skład komisji jest szczegółowo określony przepisami prawa. I tak, w myśl art. 16 ust. 4 uodk, w celu przeprowadzania obligatoryjnego konkursu w instytucji kultury wskazanej w rozporządzeniu w sprawie wykazu samorządowych instytucji kultury, w których wyłonienie kandydata na stanowisko dyrektora następuje w drodze konkursu, organizator obowiązany jest powołać komisję konkursową w składzie:

- 1) przedstawiciele organizatora – 3 członków,
- 2) przedstawiciele ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego – 2 członków,
- 3) przedstawiciele:
 - a) zakładowych organizacji związkowych reprezentatywnych w rozumieniu art. 241^{25a} kp, działających w tej instytucji kultury – 2 członków, albo
 - b) załogi danej instytucji kultury, zamiast przedstawicieli związków zawodowych, gdy w instytucji nie działają określone wyżej zakładowe organizacje związkowe – 2 członków,
- 4) przedstawiciele stowarzyszeń zawodowych lub twórczych właściwych ze względu na zakres działania tej instytucji kultury – 2 członków.

Organizator ma obowiązek wystąpić do właściwych organów i organizacji o wskazanie ich przedstawicieli do komisji konkursowej. Wskazani

przedstawiciele powinni być powołani, chyba że zachodzą przeszkody prawne wskazane w § 4 ust. 4 rozporządzenia ws. konkursu.

WAŻNE

W przypadku obligatoryjnego konkursu na dyrektora minimalna liczba członków komisji konkursowej wynosi zatem 9 osób.

W obydwu przypadkach – konkursu ogłaszanego w zwykłym trybie i konkursu obligatoryjnego, w komisji nie mogą zasiadać osoby określone w § 4 ust. 4 rozporządzenia ws. konkursu, a więc małżonkowie, krewni i powinowaci kandydata, oraz osoby pozostające w stosunkach prawnych lub faktycznych, które mogą budzić wątpliwości co do obiektywizmu członka komisji.

Gdy takie okoliczności pojawią się po powołaniu komisji, osoby te podlegają odwołaniu ze składu komisji, a organizator obowiązany jest do wyznaczenia nowego członka komisji (§ 4 ust. 5 rozporządzenia ws. konkursu).

Prace komisji konkursowej

Komisja funkcjonuje na podstawie postanowień dotyczących ogłoszenia konkursu, które wydaje organizator. Także organizator określa tryb pracy komisji konkursowej, zawarty w zarządzeniu (regulaminie konkursowym). Schemat działania komisji określa § 5 ust. 1 rozporządzenia ws. konkursu. Komisja ma zatem:

- 1) określić kryteria oceny przydatności kandydata, kryteria te muszą być załączone do protokołu i przekazane potem organizatorowi,
- 2) przeprowadzić postępowanie konkursowe, w ramach którego ustala się, czy dany kandydata spełnia warunki merytoryczne w zakresie zarządzania instytucją, oraz przeprowadza rozmowę kwalifikacyjną z kandydatem,
- 3) sporządzić protokoły z posiedzeń komisji, w tym końcowy protokół z wyników konkursu (protokół z posiedzenia komisji, zawierający informacje o przebiegu obrad i podjętych ustaleniach, podpisują wszyscy członkowie komisji obecni na posiedzeniu, jest on jawny),
- 4) przekazać organizatorowi, po zakończeniu postępowania konkursowego, jego wyniki wraz z pełną dokumentacją konkursu.

Komisja w toku prac podejmuje uchwały, które następnie powinny być protokołowane. Uchwały podejmowane są w głosowaniu jawnym, zwykłą większością głosów, tj. większością głosów obecnych na posiedzeniu członków komisji, przy czym konkurs może być prowadzony jeżeli w posiedzeniu bierze udział co najmniej 2/3 członków komisji.

WAŻNE

Uchwały komisji konkursowej podjęte przy braku wymaganego quorum (2/3 członków) są nieważne.

Po podjęciu uchwały w sprawie wyłonienia kandydata na dyrektora instytucji kultury, swoją decyzję, wraz z pełną dokumentacją konkursową komisja przekazuje organizatorowi, a sama komisja podlega rozwiązaniu.

Powołanie wyznaczonego kandydata

Szczególnym trybem, określonym w art. 16 ust. 3–3b uodk, jest pozakonkursowy, ale też pozakonsultacyjny tryb powoływania dyrektora. Organizator instytucji kultury (zarówno państwowej, jak i samorządowej, przepisy nie rozróżniają w tej kwestii statusu instytucji) może bowiem zgłosić do ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego wniosek o wyrażenie zgody na powołanie na stanowisko dyrektora, bez przeprowadzania konkursu, kandydata wskazanego przez organizatora.

Wniosek składany jest na piśmie, wraz ze szczegółowym uzasadnieniem, ze wskazaniem:

- 1) przyczyn zastosowania takiego trybu powołania,
- 2) informacji na temat wykształcenia, kompetencji i doświadczenia zawodowego zgłaszanego kandydata na stanowisko dyrektora.

WAŻNE

Zgłoszenie wniosku o powołanie pozakonkursowe powinno dotyczyć tylko jednego kandydata na stanowisko dyrektora.

Wniosek powinien być rozpatrzony przez ministra w terminie 30 dni od dnia jego wpłynięcia. Brak pozytywnego rozpatrzenia wniosku przez

ministra skutkuje niepowołaniem kandydata na stanowisko dyrektora instytucji, przy czym należy tu uznać, że przekroczenie terminu 30-dniowego i „milczenie” ministra w przedmiocie zgłoszonego wniosku oznacza w praktyce brak zgody na takie rozwiązanie. Organizator w tej sytuacji obowiązany jest wszcząć procedurę konkursową na zasadach ogólnych.

Akt powołania. Reprezentacja pracodawcy wobec dyrektora

Po przekazaniu uchwały komisji konkursowej (wraz z dokumentacją) w sprawie przedstawienia kandydata na stanowisko dyrektora, albo po uzyskaniu pozytywnych opinii o kandydacie po przeprowadzeniu konsultacji ze związkami zawodowymi i stowarzyszeniami zawodowymi oraz twórczymi, względnie po doręczeniu decyzji ministra właściwego ds. kultury o zgodzie na powołanie wyznaczonego kandydata, organizator sporządza akt powołania dyrektora i wręcza go kandydatowi.

WAŻNE

Pamiętać należy także o obowiązku zawarcia z kandydatem umowy w przedmiocie warunków działania i programu instytucji przed powołaniem go na dyrektora.

Zgodnie z art. 68² § 1 kp stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się zasadniczo w terminie określonym w powołaniu, a jeżeli termin ten nie został określony – w dniu doręczenia powołania. Treść aktu powołania nie jest ściśle określona w przepisach, ale – w myśl art. 69 kp – zastosowanie mają tu ogólne reguły w zakresie treści umów o pracę. To zaś oznacza, że w akcie powołania powinno być określone co najmniej:

- 1) rodzaj pracy, tj. stanowisko,
- 2) miejsce wykonywania pracy (w przypadku dyrektora będzie to siedziba instytucji kultury),
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- 4) wymiar czasu pracy; przepisy nie określają, czy ma być to pełen etat, ale z punktu widzenia organizacyjnego i zarządzania trudno przyjąć za właściwe powoływanie dyrektora instytucji kultury w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- 5) termin rozpoczęcia pracy.

Wzór aktu powołania

W Z Ó R

Głogów, 01.02.2016 r.

Burmistrz Miasta i Gminy Głogów
pl. Zwycięstwa 1
32-202 Głogów

Akt powołania

Na podstawie art. 15 ust. 1 ustawy z 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.) w zw. z art. 68 § 1 Kodeksu pracy, powołuję **Pana Jana Kowalskiego** na stanowisko Dyrektora Muzeum Miejskiego w Głogowie, ul. Szczecińska 22, na okres od 1.02.2016 r. do 31.01.2019 r. w pełnym wymiarze czasu pracy.

Z tytułu wykonywanej funkcji otrzyma Pan:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze – 7.000,00 zł,
- 2) dodatek za 20 lat pracy – 1.400,00 zł,
- 3) dodatek funkcyjny – 2.000,00 zł.

Burmistrz Miasta i Gminy Głogów

dr inż. Mateusz Nowak

.....

(podpis osoby reprezentującej organ powołujący)

28.02.2016 r. J.Kowalski

.....

(data i podpis powołanego pracownika)

Akt powołania sporządza i wręcza reprezentant organizatora. W przypadku samorządowych instytucji kultury będzie to odpowiednio: wójt, burmistrz, prezydent miasta – w przypadku instytucji gminnych/miejskich, starosta – w przypadku instytucji powiatowych, marszałek województwa – w przypadku instytucji samorządowych wojewódzkich.

W odniesieniu do państwowych instytucji kultury organizatora reprezentuje szef resortu, będącego organizatorem danej instytucji. Może być to minister kultury i dziedzictwa narodowego lub inny właściwy minister, szef urzędu centralnego, względnie wojewoda. Będzie to wynikało ze statutu danej instytucji kultury.

W przypadku osoby „z zewnątrz” powołanie powoduje nawiązanie stosunku pracy. Jeżeli powoływany jest dotychczasowy pracownik instytucji kultury, wówczas powołanie tego pracownika zatrudnionego u dotychczasowego pracodawcy – instytucji kultury na stanowisko dyrektora, powoduje zmianę dotychczasowego umownego stosunku pracy na stosunek pracy oparty na powołaniu (por. uchwałę SN z 15 maja 1992 r., sygn. akt I PZP 29/92). Skutkuje to *de facto* rozwiązaniem dotychczasowego, umownego stosunku pracy. Przyjmuje się, że wyrażenie zgody na powołanie przez pracownika stanowi domniemane wyrażenie woli rozwiązania w drodze porozumienia stron wcześniej nawiązanej umowy o pracę (**zob. wyrok SN z 13 października 1999 r.**, sygn. akt I PKN 297/99). Jednakże dopuszczalne jest również zawarcie porozumienia między pracodawcą a pracownikiem w sprawie zmiany umowy o pracę na stosunek pracy z powołania na czas określony, po upływie którego następuje reaktywowanie umownego stosunku pracy (**wyrok SN z 15 maja 1997 r.**, sygn. akt I PKN 164/97).

Michał Culepa

specjalista w zakresie instytucji kultury

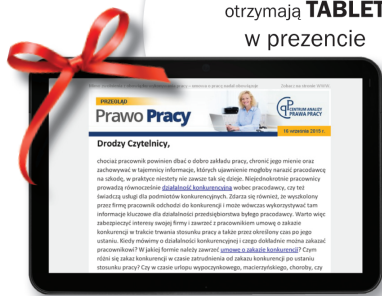
Podstawa prawna

- Art. 10 ust. 1, art. 14 ust. 1, art. 15 ust. 1, art. 16 ust. 1 ustawy z 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tekst jedn.: Dz.U. z 2012 r. poz. 406 ze zm.).
- Art. 68–72, art. 94 pkt 9a, art. 241^{25a} ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.).
- Art. 30 ust. 21 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 167).

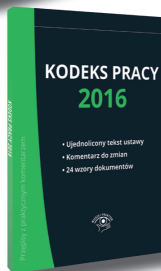
» **Kadry ■ płace ■ dotacje ■ księgowość ■ zarządzanie**

Już dziś zamów prenumeratę roczną i sprawdź, jakie prezenty otrzymasz.

Wszyscy Czytelnicy,
którzy zamówią i opłacą
prenumeratę roczną magazynu
„Prawo i finanse w kulturze”,
otrzymają **TABLET**
w prezencie




**KALENDARZ
KADROWO-PŁACOWY
2016**




**KSIĄŻKĘ
„KODEKS PRACY
2016”**

Prenumerata roczna magazynu

+ gratis prezenty: **tablet, Kodeks pracy 2016,**

Kalendarz kadrowo-płacowy 2016

z aktualnymi wskaźnikami kadrowo-płacowymi.

To nie wszystko! W ramach prenumeraty otrzymujesz:

— telefoniczny i e-mailowy dyżur eksperta

– elektroniczny „Przegląd prawa pracy”

— dostęp do serwisu: www.kultura.wip.pl

JAK ZAMÓWIĆ

W celu złożenia zamówienia prosimy
o bezpośredni kontakt z naszym

Centrum Obsługi Klienta: **cok@wip.pl**
i podanie kodu **D108**.

Oferta jest ważna w ciągu 14 dni.

Uwaga! Pierwszy egz. wysyłamy bezpłatnie, abyś mógł/mogła się z nim zapoznać i podjąć w ciągu 14 dni decyzję dotyczącą prenumeraty.