

STATUT ORGANISTÓW DIECEZJI WŁOCŁAWSKIEJ

I. ZAŁOŻENIA OGÓLNE

1. Statut organistów opracowany przez Komisję do spraw Muzyki Kościelnej Diecezji Włocławskiej reguluje obowiązujące na terenie diecezji włocławskiej normy organizacyjne i porządek w procesie pracy organisty kościelnego oraz związane z tym prawa i obowiązki stron nawiązanego stosunku, stanowiącego podstawę prawną świadczonej pracy. Określa ponadto zasady normujące relacje pomiędzy rządcami parafii jako pracodawcami, a organistami jako pracobiorcami.
2. Przez funkcjonujące w statucie określenie rządcy parafii lub pracodawcy rozumie się proboszcza, administratora parafii lub rektora kościoła, natomiast określenie pracobiorca dotyczy organisty.
3. Komisja do spraw Muzyki Kościelnej Diecezji Włocławskiej jest organem doradczym Biskupa Włocławskiego, reprezentującym go w kwestiach odnoszących się do całokształtu problematyki muzyki kościelnej w diecezji oraz osób odpowiedzialnych za poziom jej funkcjonowania w parafiach. Dotyczy to regulacji i egzekwowania norm liturgicznych muzyki kościelnej, wzajemnych relacji, w tym kwestii spornych między rządcami parafii a organistami oraz innymi osobami zaangażowanymi w śpiew i muzykę kościelną, np. członkami chórów, scholi, orkiestr parafialnych, jak również troski o jakość i stan instrumentów w świątyniach.
4. Statut opiera się na przepisach prawa kościelnego, cywilnego, prawa pracy, uwzględniając regulację stosunków pomiędzy Państwem, a Kościołem katolickim w oparciu o normy Konkordatu ratyfikowanego w 1993 roku.
5. Prawa i obowiązki wynikające z niniejszego statutu są wiążące tak dla rządców parafii, jak i dla organistów.

II. STATUS PRAWNY ORGANISTY KOŚCIELNEGO

1. Organista jest pracownikiem kościelnym od momentu podpisania umowy o zatrudnieniu z pracodawcą. W związku z tym w zakresie wykonywania obowiązków wynikających z zawartej umowy podlega władzy kościelnej reprezentowanej w pierwszej instancji przez proboszcza parafii, w dalszej kolejności przez Diecezjalną Komisję do spraw Muzyki Kościelnej, a w trybie nadzwyczajnym przez Biskupa Włocławskiego.
2. Praca organisty ujmowana jest w kategoriach społeczno-prawnych i winna być sprawiedliwie wynagradzana, zgodnie z obowiązującym prawem pracy i wskazaniem niniejszego statutu.

3. Aktualny status prawny organisty zatrudnionego w parafii, tj. umowa o pracę, zakres obowiązków, wysokość uposażenia, zajmowane mieszkanie służbowe, itp. winien być poddany weryfikacji podczas każdorazowej wizytacji kanonicznej.

III. WARUNKI ZATRUDNIENIA ORGANISTY KOŚCIELNEGO

1. Warunkiem podjęcia pracy organisty kościelnego w parafii diecezji wrocławskiej jest posiadanie kwalifikacji zawodowych i moralnych. Należą do nich:

- a/ wykształcenie muzyczne,
- b/ opanowanie gry na organach,
- c/ znajomość przepisów dotyczących liturgii Kościoła katolickiego i muzyki kościelnej,
- d/ przykładne życie religijne.

2. Osoba ubiegająca się o podjęcie pracy organisty kościelnego zobowiązana jest do przedstawienia proboszczowi parafii następujących dokumentów:

- a/ pisemne podanie o przyjęcie,
- b/ życiorys,
- c/ świadectwo chrztu,
- d/ świadectwo ślubu kościelnego (dotyczy żyjących w związku małżeńskim),
- e/ świadectwo wykształcenia ogólnego,
- f/ świadectwo wykształcenia muzycznego, w tym dyplom Diecezjalnego Studium Organistowskiego lub równorzędnej instytucji kształcącej muzyków kościelnych,
- g/ opinię (świadectwo moralności) proboszcza miejsca zamieszkania,
- h/ opinię pracy ostatniego pracodawcy - proboszcza (dotyczy zatrudnionych wcześniej w charakterze organisty).

IV. KATEGORIE STANOWISK ORGANISTOWSKICH I STOPNIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH ORGANISTY

1. W diecezji wrocławskiej wyróżnia się trzy kategorie stanowisk organistowskich związanych z miejscem pracy.

a/ pierwsza kategoria obejmuje:

- bazylikę katedralną,
- pozostałe kościoły posiadające tytuł bazyliki,
- kościoły parafialne powyżej 10 000 wiernych.

b/ druga kategoria obejmuje:

- pozostałe kościoły na terenie miasta biskupiego Wrocławka,
- kościoły parafialne od 4 000 do 10 000 wiernych.

c/ trzecia kategoria obejmuje pozostałe kościoły parafialne i ośrodki duszpasterskie do 4 000 wiernych.

2. Stanowisko organisty w kościołach przyporządkowanych do pierwszej kategorii powinna zajmować osoba posiadająca następujące kwalifikacje zawodowe:

a/ dyplom ukończenia studiów magisterskich Akademii Muzycznej, Uniwersytetu Muzycznego lub innej równorzędnej wyższej uczelni muzycznej na kierunku Muzyka kościelna;

b/ wyższe wykształcenie muzyczne (preferowany tytuł magistra sztuki Wydziału Instrumentalnego Akademii Muzycznej lub Uniwersytetu Muzycznego w klasie organów), bądź przynajmniej wykształcenie muzyczne na poziomie Szkoły Muzycznej II lub I stopnia z biegłą umiejętnością gry na organach; ponadto wiedzę z zakresu teologii liturgii i muzyki kościelnej, poświadczoną dyplomem ukończenia Diecezjalnego Studium Organistowskiego lub innej tego typu szkoły, bądź potwierdzoną zdaniem przed Diecezjalną Komisją do spraw Muzyki Kościelnej egzaminem z zagadnień dotyczących teologii liturgii, chorału gregoriańskiego, akompaniamentu liturgicznego, śpiewu kościelnego, podstaw dyrygentury chóralnej.

3. Stanowisko organisty w kościołach przyporządkowanych do drugiej kategorii powinna zajmować osoba, która posiada wykształcenie muzyczne na poziomie Szkoły Muzycznej II lub I stopnia z biegłą umiejętnością gry na organach, ponadto wiedzę z zakresu teologii liturgii i muzyki kościelnej, poświadczoną dyplomem ukończenia Diecezjalnego Studium Organistowskiego lub innej tego typu szkoły, bądź potwierdzoną zdaniem przed Diecezjalną Komisją do spraw Muzyki Kościelnej egzaminem z zagadnień dotyczących teologii liturgii, chorału gregoriańskiego, akompaniamentu liturgicznego, śpiewu kościelnego, podstaw dyrygentury chóralnej.

4. Stanowisko organisty w kościołach przyporządkowanych do trzeciej kategorii powinna zajmować osoba, która posiada wiedzę z zakresu teologii liturgii i muzyki kościelnej, poświadczoną dyplomem ukończenia Diecezjalnego Studium Organistowskiego lub innej tego typu szkoły, bądź potwierdzoną zdaniem przed Diecezjalną Komisją do spraw Muzyki Kościelnej egzaminem z zagadnień dotyczących teologii liturgii, chorału gregoriańskiego, akompaniamentu liturgicznego, śpiewu kościelnego, podstaw dyrygentury chóralnej.

5. We wszystkich przypadkach spornych dotyczących kwalifikacji zawodowych organistów głos decydujący przysługuje Diecezjalnej Komisji do spraw Muzyki Kościelnej.

6. Powinnością organisty nieposiadającego w/w kwalifikacji jest stanowiące aneks do umowy o pracę pisemne zobowiązanie do niezwłocznego podjęcia nauki w Diecezjalnym Studium Organistowskim w celu zdobycia lub uzupełnienia stosownej wiedzy oraz uzyskania dyplomu DSO, uprawniającego do pełnienia funkcji organisty kościelnego. Jeśli praktykujący w parafii organista nie spełni tego warunku w ciągu pięciu lat, podlega zwolnieniu z pracy.

7. W drodze wyjątku, na wniosek proboszcza, Diecezjalna Komisja do spraw Muzyki Kościelnej ma prawo zwolnić z powyższych wymagań osoby legitymujące się długoletnią (przynajmniej 20 lat praktyki organistowskiej), przykładną i zadowolającą pracą na stanowisku organisty.

V. CHARAKTER PRAWNY STANOWISKA ORGANISTY. UMOWA O PRACĘ

1. Kandydat na organistę obejmuje swoje obowiązki w parafii od momentu podpisania z rządcą parafii umowy o zatrudnieniu. Może być ona zawarta na czas określony lub nieokreślony. Umowę podpisuje się w trzech jednobrzmiących egzemplarzach: po jednej otrzymuje każda ze stron, trzeci egzemplarz należy dostarczyć do Diecezjalnej Komisji do spraw Muzyki Kościelnej. W diecezji włocławskiej zatrudnienie organisty winno mieć miejsce na podstawie umowy o pracę lub umowy zlecenia.

2. Umowa o pracę powinna zawierać:

a/ wskazanie stron umowy (dane pracodawcy i pracobiorcy),

b/ rodzaj umowy: pełny etat, pół etatu, częściowy etat,

c/ termin jej obowiązywalności: czas nieokreślony lub czas określony (zgodnie z Kodeksem Pracy po upływie 33 miesięcy trwania jednej umowy o pracę zawartej na czas określony lub w przypadku uprzedniego trzykrotnego przedłużania umowy o pracę na czas określony, czwarta umowa musi być zawarta na czas nieokreślony),

d/ datę zawarcia,

e/ warunki pracy i wynagrodzenia:

- rodzaj pracy,

- termin rozpoczęcia pracy,

- miejsce wykonywania pracy,

- zakres pracy,

- wymiar czasu pracy,

- wysokość wynagrodzenia (wskazanie składników wynagrodzenia).

3. Umowa zlecenia powinna zawierać:

a/ wskazanie stron umowy (dane zleceniodawcy i zleceniobiorcy),

b/ określenie przedmiotu zlecenia (opis czynności objętych zakresem umowy),

c/ termin jej obowiązywalności,

d/ wysokość wynagrodzenia,

e/ inne ustalenia, np. forma i termin zapłaty, wypowiedzenie umowy.

4. W parafiach przyporządkowanych do pierwszej kategorii organista powinien być zatrudniony na pełnym etacie.

5. Organista zatrudniony na pełnym etacie powinien być ubezpieczony zgodnie z obowiązującymi zasadami prawa pracy.

6. Organista otrzymuje wynagrodzenie z kasy parafialnej wypłacanej przez proboszcza, w wysokości ustalonej w umowie.

7. Możliwa jest także forma nawiązania współpracy między parafią a organistą prowadzącym własną działalność gospodarczą. W tej sytuacji zamiast zawierania umowy o pracę, może mieć zastosowanie umowa o współpracy zwana B2B (umowa między dwoma podmiotami gospodarczymi mająca charakter współpracy na równych zasadach). W tym wypadku podstawą rozliczenia wszystkich usług świadczonych przez organistę są rachunki wystawiane przez niego parafii. Zastosowanie takiej formy umowy wymaga zgody obu stron.

VI. UPOSAŻENIE ORGANISTY

1. Za wykonywaną pracę organiście przysługuje słuszne, godziwe i sprawiedliwe wynagrodzenie. Jest ono wypłacane przez rządcę parafii (dotyczy pensji) lub wiernych (dotyczy gratyfikacji finansowych – ofiar za wykonywane posługi). Wskaźnikami uposażenia organisty są:

- a/ stopień kwalifikacji zawodowych (wykształcenie muzyczne),
- b/ staż pracy organistowskiej,
- c/ rzeczywisty wkład pracy związany z zakresem powierzonych obowiązków.

2. Wynagrodzenie organisty powinno być zgodne z zakresem obowiązków określonych w zawartej z nim umowie.

3. W diecezji włocławskiej funkcjonują następujące formy wynagradzania za pracę organisty:

a/ pensja o określonej w umowie wysokości, uwzględniająca zryczałtowaną kwotę niezależną od ilości świadczonych przez organistę posług muzycznych podczas ślubów, pogrzebów i innych liturgii, wypłacana przez proboszcza. Wynagrodzenie to nie może być niższe od minimalnej płacy krajowej w danym roku. Dodatkowym źródłem dochodu mogą być również ofiary otrzymywane od parafian za rozprawdane przez organistę opłatki świąteczne. Jako uzupełnienie wynagrodzenia może być również wliczane mieszkanie służbowe, o ile parafia takim dysponuje, a organista nie posiada własnego mieszkania.

b/ pensja o określonej w umowie wysokości, wypłacana przez proboszcza (nie niższa niż minimalna płaca krajowa w danym roku), uzupełniona gratyfikacjami finansowymi przekazywanymi przez wiernych za wykonywane posługi z tytułu ślubów, pogrzebów i innych okazji. Dodatkowym źródłem dochodu mogą być również ofiary otrzymane od parafian za rozprawdane przez organistę opłatki świąteczne. Jako uzupełnienie wynagrodzenia może być również wliczane mieszkanie służbowe, o ile parafia takim dysponuje, a organista nie posiada własnego mieszkania.

c/ wynagrodzenie wypłacane przez proboszcza z tytułu każdorazowej gry na mszach świętych uwzględnionych w tygodniowym rozkładzie nabożeństw parafialnych, uzupełnione gratyfikacjami finansowymi przekazywanymi przez wiernych za wykonywane posługi z racji ślubów, pogrzebów i innych okazji. Dodatkowym źródłem dochodu mogą być również ofiary otrzymane corocznie od parafian za rozprawdane przez organistę opłatki świąteczne. Jako

uzupełnienie wynagrodzenia może być również wliczane mieszkanie służbowe, o ile parafia takim dysponuje, a organista nie posiada własnego mieszkania.

4. Obowiązek podatkowy, który powstaje w przypadku pobierania opłat za posługę muzyczną podczas ślubów, pogrzebów, itp. spoczywa na organiście.

5. Na podstawie odrębnej umowy organista może podjąć dodatkową pracę kancelaryjną lub pracę zakrystiana (kościelnego). Przy poszerzeniu zakresu pracy o tego typu czynności przysługuje organiście dodatkowe wynagrodzenie.

6. Zgodnie z Kodeksem Pracy pracowników zatrudnionych na umowę o pracę na pełnym etacie obowiązuje 40-godzinny tydzień pracy. Do wymiaru godzin pracy organisty wlicza się następujące zajęcia:

a/ czas grania podczas mszy świętych niedzielnych i świątecznych (1 godzina za każdą mszę),

b/ czas grania podczas mszy w dni powszednie oraz podczas nabożeństw ($\frac{1}{2}$ – 1 godziny),

c/ przerwy pomiędzy mszami lub nabożeństwami nieprzekraczające 1 godziny,

d/ granie na ślubach (1 godzina) i pogrzebach (2 godziny). Wysokość dochodów uzyskanych w ten sposób oblicza się dzieląc średnią liczbę ślubów i pogrzebów w ciągu roku przez liczbę tygodni,

e/ przygotowanie liturgii świątecznej (teksty śpiewów, uczenie wiernych pieśni, przygotowanie psalterzystów, kantorów, itp. – 2 godziny w tygodniu),

f/ przygotowanie chóru, scholi, orkiestry (po 2 godziny tygodniowo; w przypadku prowadzenia kilku zespołów liczbę godzin sumuje się),

g/ dokształcanie własne (ćwiczenie gry na organach, przygotowanie nowego repertuaru – 4 godziny tygodniowo),

h/ podstawowe czynności związane z konserwacją instrumentu i opieką nad nim (1 godzina tygodniowo).

7. Organistów zatrudnionych na umowę zlecenie obowiązuje nienormowany, zadaniowy czas pracy, uzależniony od potrzeb na świadczenie usług muzycznych określonych przez pracodawcę.

VII. PRAWA ORGANISTY

1. Organiście zatrudnionemu w parafii przysługuje jeden dzień wolny w tygodniu. Dzień ten, jako stały w tygodniu lub zmienny (do wyboru, w zależności od potrzeb duszpasterskich), ustala organista z proboszczem. Dniem wolnym nie może być niedziela, ani święto nakazane, jak również dzień ważny pod względem duszpasterskim, kiedy w parafii odbywają się np. rekolekcje, misje, odpust. W dzień wolny msze święte i nabożeństwa mogą być odprawiane bez udziału organisty. Ewentualne zatrudnienie tego dnia zastępcy organisty pokrywa władca parafii.

2. Zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy organiście przysługuje w ciągu roku urlop wypoczynkowy. Organista nabywa prawo do urlopu po przepracowaniu jednego roku. Ustalony z pracodawcą czas urlopu nie powinien kolidować z istotnymi wydarzeniami duszpasterskimi w życiu wspólnoty parafialnej (np. rekolekcje, odpust, wizytacja kanoniczna, itp.). Zastępcę na czas urlopu opłaca pracodawca z kasy parafialnej.

3. Powinnością proboszcza jest umożliwienie organiście i udzielenie urlopu na czas wyjazdów służbowych, np. w celu uczestnictwa w organizowanych przez Diecezjalną Komisję do spraw Muzyki Kościelnej różnych formach kształcenia zawodowego: kursach muzycznych, liturgicznych, a tym bardziej w spotkaniach formacyjnych dla organistów: rekolekcjach i dniach skupienia. Koszty z tym związane pokrywa proboszcz parafii.

4. W uzasadnionych przypadkach nieobecności organisty parafialnego z istotnego powodu, za zgodą proboszcza może go zastąpić wskazany przez niego inny organista.

5. W przypadku osiągnięcia przez organistę jubileuszowego wieku 25 i 50 lat pracy na stanowisku organisty parafialnego i pełnienia jej w sposób godny pochwały ze strony duszpasterzy oraz parafian, przysługuje mu prawo do otrzymania nagrody jubileuszowej, na którą składa się:

- a/ powiadomienie przez proboszcza wspólnoty parafialnej oraz Diecezjalnej Komisji do spraw Muzyki Kościelnej o jubileuszu pracy organisty,
- b/ udzielenie przez proboszcza jubilatowi stosownej gratyfikacji finansowej,
- c/ złożenie przez proboszcza do biskupa diecezjalnego propozycji przyznania odznaczenia diecezjalnego lub w wyjątkowych sytuacjach odznaczenia papieskiego.

6. Wiek emerytalny organisty wyznaczają obowiązujące przepisy Kodeksu Pracy.

VIII. ZADANIA I OBOWIĄZKI ORGANISTY

1. Organista swoją funkcję winien pojmować jako powołanie do służby Bogu i Kościołowi. Winien być kompetentnym muzykiem przygotowanym należycie do wykonywania swoich zadań na rzecz społeczności parafialnej. W wypełnianiu obowiązków winien być rzetelny, sumienny i punktualny.

2. To na nim, wraz z proboszczem parafii, spoczywa współodpowiedzialność za poziom kultury muzycznej w parafii: śpiewu kościelnego, muzyki wykonywanej podczas obrzędów liturgicznych i pozostałych nabożeństw. Będąc animatorem w tej dziedzinie, powinien gorliwie pielęgnować i krzewić muzykę i śpiew kościelny zgodnie z przepisami liturgicznymi Kościoła. Poprzez różnorodne formy aktywności muzycznej, np. koncerty muzyki religijnej, recitale organowe, itp. winien starać się uwrażliwiać wiernych na piękno muzyki, podnosząc kulturę muzyczną parafii. Jego obowiązkiem jest poszerzać repertuar pieśni religijnych, śpiewów liturgicznych oraz utworów organowych.

3. Organista, jak i jego rodzina powinni być ludźmi wierzącymi, przykładnymi i praktykującymi katolikami.

4. W obcowaniu z ludźmi, tym bardziej ze społecznością parafialną, organista winien odznaczać się kulturą osobistą, uprzejmością, taktem, zwłaszcza w trakcie załatwiania spraw związanych z jego posługą.

5. Biorąc pod uwagę chrześcijańskie zasady ewangeliczne, wyznawane i promowane przez Kościół, jak również powszechne normy relacji międzyludzkich bazujących na wzajemnym szacunku, powinnością organisty jest zachowanie najwyższych standardów moralnych w pracy na rzecz parafii. W związku z powyższymi wskazaniem, w kontaktach z jakimikolwiek osobami, a tym bardziej z dziećmi i młodzieżą na organiście spoczywa obowiązek:

a/ powstrzymania się od jakichkolwiek zachowań naruszających godność oraz dobra osobiste osób trzecich,

b/ organistów podejmujących pracę z dziećmi i młodzieżą, podobnie jak osoby duchowne, obowiązują ustanowione przez Biskupa Włocławskiego „Normy dotyczące ochrony dzieci i młodzieży” z dnia 21.11.2018 r. Każdy organista zobowiązany jest do podpisania deklaracji respektowania w/w norm. Proboszcz parafii przechowuje dokument w archiwum parafialnym.

c/ zakazu niewłaściwych zachowań o charakterze fizycznym, werbalnym i pozawerbalnym, których skutkiem jest naruszenie godności osób trzecich, w szczególności stworzenie wobec nich zastraszającej, wrogiej, poniżającej, ośmieszającej, upokarzającej postawy i atmosfery.

6. Relacje pomiędzy organistą i proboszczem winny być oparte na poszanowaniu wzajemnych kompetencji. W stosunku do proboszcza, jak również pozostałych księży i innych pracowników kościelnych, organista zobowiązany jest do okazywania szacunku i lojalności wynikających ze stosunku pracy, a także do podporządkowania się proboszczowi w sprawach zawodowych objętych umową o pracę. Organista natomiast ma prawo oczekiwać od proboszcza poszanowania go jako człowieka i pracownika, uznania jego fachowości, interesowania się jego sytuacją osobistą i rodzinną, wspierania jego inicjatyw muzycznych służących parafii, a w razie potrzeby udzielania mu wsparcia i pomocy. Tym bardziej wobec organisty i jego rodziny powinnością proboszcza jest pełnienie roli duszpasterza.

7. Organista pracujący w parafii zobowiązany jest do uczestnictwa w organizowanych przez Diecezjalną Komisję do spraw Muzyki Kościelnej różnych formach doształcania zawodowego: kursach muzycznych, liturgicznych, a tym bardziej w spotkaniach formacyjnych dla organistów: rekolekcjach i dniach skupienia. Proboszcz parafii zobowiązany jest powiadomić organistę o terminie powyższych spotkań, udzielić mu urlopu oraz pokryć koszty z nimi związane.

8. Do obowiązków organisty parafialnego należy w szczególności:

a/ prowadzenie śpiewu i akompaniamentu organowego podczas liturgii i nabożeństw w niedziele i święta oraz w dni powszednie, w tym nabożeństw okresowych, zgodnie ze szczegółowymi ustaleniami zawartymi w umowie o pracę, bądź aneksie do takiej umowy, a także podczas mających znaczącą rangę innych doraźnych liturgii nieuwzględnionych w w/w dokumentach, w których udział organisty jest nieodzowny,

- b/ przygotowywanie i wykonywanie stosownej literatury organowej zgodnie z obowiązującymi przepisami liturgicznymi,
- c/ dobór właściwych śpiewów liturgicznych i pieśni mszalnych spełniających kryteria przepisów liturgicznych Kościoła,
- d/ nauczanie wiernych poprawnego wykonywania śpiewów liturgicznych i pieśni kościelnych oraz systematyczne wzbogacanie w/w repertuaru,
- e/ przy poparciu i akceptacji oraz duchowej opiece proboszcza lub wikariusza, prowadzenie zespołów śpiewaczych (chóru parafialnego, scholi liturgicznej) oraz kształcenie wokalne kantorów i psalterzystów. Obowiązkiem proboszcza jest zapewnienie takim zespołom stosownego pomieszczenia spełniającego należyte warunki higieniczne i estetyczne, zaopatrzenie z funduszy parafialnych nieodzownego instrumentarium, materiałów nutowych, itp.,
- f/ prowadzenie inwentarza instrumentów oraz materiałów nutowych,
- g/ troska o należyty stan organów i innych instrumentów będących pod jego opieką, a stanowiących własność parafii; zgłaszanie proboszczowi konieczności przeprowadzenia prac remontowych oraz konserwatorskich instrumentu, przy czym proboszcz zobowiązany jest zgłosić taką potrzebę Diecezjalnej Komisji do spraw Muzyki Kościelnej w celu stosownej konsultacji,
- h/ utrzymanie należytego porządku na stanowisku pracy oraz w bezpośrednim jego otoczeniu (kontuar organowy). Ponieważ chór organowy stanowi integralną część kościoła, troska o utrzymanie czystości na chórze należy do rządcy parafii.

IX. ROZWIĄZANIE STOSUNKU PRACY

1. Proboszcz, jak i organista, mają prawo rozwiązać umowę o pracę zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy.
2. Umowa o pracę może być rozwiązana:
 - a/ wraz z upływem terminu, na jaki została zawarta (w przypadku umowy zawartej na czas określony),
 - b/ na skutek zgodnej decyzji i porozumienia pracodawcy i pracownika,
 - c/ na skutek osiągnięcia wieku emerytalnego,
 - d/ na skutek wygaśnięcia umowy w przypadku śmierci organisty.
3. Proboszcz może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w przypadkach uregulowanych w Kodeksie Pracy. W tej sytuacji istnieje konieczność podania pracownikowi przyczyny rozwiązania umowy.
4. Rozwiązanie umowy zlecenia nastąpić może bez wypowiedzenia, również bez podania przyczyny.
5. Z chwilą rozwiązania umowy o pracę organista jest zobowiązany przekazać proboszczowi parafii klucze na chór (do kontuaru i szafy organowej), wszystkie instrumenty muzyczne, bibliotekę muzyczną (partytury choralne, materiały nutowe scholi, itp.), śpiewniki, księgi

liturgiczne i pozostałe materiały i sprzęt, z których korzystał lub które były pod jego opieką, a które stanowią własność parafii.

6. Z chwilą rozwiązania umowy o pracę organista, jak i jego rodzina, zobowiązani są w terminie 30 dni opuścić i opróżnić mieszkanie służbowe (parafialne), jeśli z takiego korzystali, wymeldować się, a klucz do mieszkania zwrócić proboszczowi parafii (ten punkt powinien być uwzględniony w umowie o pracę lub jej aneksie). W przypadku śmierci organisty proboszcz może podjąć inną decyzję według własnego uznania i roztropności, zezwalając rodzinie pod ustalonymi warunkami na czasowe korzystanie z mieszkania parafialnego.

7. Powodem, dla którego proboszcz może wypowiedzieć organiście umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym jest:

- a/ wyrażne i publiczne występowanie przeciwko wierze katolickiej i nauce Kościoła,
- b/ przynależność lub publiczne i aktywne współdziałanie z wrogimi Kościołowi zrzeszeniami i organizacjami,
- c/ naruszanie lojalności służbowej poprzez tworzenie opozycji i buntowanie wiernych przeciw proboszczowi i pozostałym duszpasterzom w środowisku parafii; notoryczne rozgłaszanie wśród osób postronnych nieuzasadnionych pretensji do pracodawcy,
- d/ dawanie zgorszenia przez niemoralne życie, nałóg alkoholowy, zażywanie narkotyków i innych środków odurzających oraz inne uzależnienia wpływające degradująco na poziom życia osobistego, rodzinnego i zawodowego,
- e/ rażące lekceważenie obowiązków zawodowych określonych w umowie o pracę,
- f/ rażący brak troski o instrument lub celowe jego uszkodzenie,
- g/ brak rozwoju zawodowego, w tym lekceważące zaniechanie uzupełnienia brakującego wykształcenia muzyczno-liturgicznego w postaci uzyskania dyplomu Diecezjalnego Studium Organistowskiego, mimo wyraźnych poleceń pracodawcy.

8. Procedura wszczęcia przez proboszcza postępowania zwolnienia organisty z zajmowanego stanowiska w trybie dyscyplinarnym wygląda następująco:

- a/ upomnienie ustne,
- b/ upomnienie na piśmie z zagrożeniem zwolnienia,
- c/ powiadomienie oraz wysłuchanie opinii parafialnej rady duszpasterskiej,
- c/ zawieszenie w czynnościach, a następnie rozwiązanie stosunku pracy,

9. Z chwilą dyscyplinarnego zwolnienia organista jest zobowiązany niezwłocznie przekazać proboszczowi parafii klucze na chór (do kontuaru i szafy organowej), wszystkie instrumenty muzyczne, bibliotekę muzyczną (partytury chóralne, materiały nutowe scholi, itp.), śpiewniki, księgi liturgiczne i pozostałe materiały i sprzęt, z których korzystał lub które były pod jego opieką, a które stanowią własność parafii.

10. W przypadku dyscyplinarnego zwolnienia, organista zobowiązany jest w terminie 30 dni opuścić (wraz z rodziną) i opróżnić mieszkanie służbowe (parafialne), jeśli z takiego korzystał, wymeldować siebie (również rodzinę), a klucz do mieszkania zwrócić proboszczowi parafii.

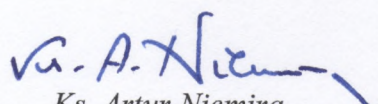
11. Zgodnie z Kodeksem Pracy proboszcz nie może zwolnić organisty w okresie przedemerytalnym, w czasie choroby i urlopu, w przypadku kobiety również, gdy jest w ciąży.
12. Przy ewentualnej zmianie rządcy parafii umowa o pracę jest nadal ważna i obowiązuje obydwie strony.
13. Wszystkie kwestie związane z umową o pracę regulują przepisy Kodeksu Pracy.

X. POSTANOWIENIA KOŃCOWE


1. Niniejszy statut organisty diecezji wrocławskiej wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia go przez Biskupa Wrocławskiego. Z tą chwilą przestają obowiązywać wszelkie dotychczasowe przepisy regulujące kwestie zatrudnienia organistów kościelnych w parafiach diecezji wrocławskiej.
2. Proboszczowie parafii zobowiązani są wręczyć organistom tekst regulaminu, drugi egzemplarz winien znajdować się w kancelarii parafialnej.
3. Proboszczowie parafii zobowiązani są do uporządkowania spraw związanych z pracą organistów w swoich parafiach, w myśl przepisów zawartych w niniejszym statucie.
4. Ogólnie obowiązującą wykładnię niniejszego statutu ustala Komisja do spraw Muzyki Kościelnej Diecezji Wrocławskiej.
5. Wszelkie sprawy sporne pomiędzy proboszczami a organistami rozstrzyga Komisja do spraw Muzyki Kościelnej Diecezji Wrocławskiej.

Niniejszy Statut zatwierdzam *ad experimentum* na okres 3 lat.

Wrocław, dnia 1 kwietnia 2022 r. (L.dz. 340/2022)


Ks. Artur Niemira
KANCLERZ KURII




+ Krzysztof Wętkowski
BISKUP WROCŁAWSKI