

## Protokół

Posiedzenie Prezydium Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Dolnośląskiego,

**22 lipca 2021 r.**

Sala Zarządu, UMWD, ul. Mazowiecka 17

I. **Porządek obrad** – spotkanie poświęcone sytuacji w Operze Wrocławskiej.

### II. Lista obecności

1. Cezary Przybylski, Marszałek WD, Przewodniczący WRDS WD
2. Kazimierz Kimso, NSZZ „Solidarność”
3. Artur Mazurkiewicz, Dolnośląscy Pracodawcy
4. Marek Woron BCC
5. Andrzej Otręba, OPZZ
6. Zbigniew Ładziński, DIRz we Wrocławiu
7. Paweł Bochen, ZPiP
8. Marek Pasztetnik, FPP
9. Halina Ołdakowska, Dyrektor Opery Wrocławskiej
10. Grzegorz Cwiertniewicz, Dyrektor Wydziału Kultury UMWD

### III. Treść wystąpień:

1. Posiedzenie rozpoczął **Cezary Przybylski**, Przewodniczący WRDS WD. Powitał gości posiedzenia: **Halinę Ołdakowską**, dyrektor Opery Wrocławskiej oraz **Grzegorza Cwiertniewicza**, dyrektora Wydziału Kultury UMWD. Oddał głos dyrektor opery.
2. **Halina Ołdakowska** odniosła się do zagadnień wcześniej wysłanych drogą mejlową z biura WRDS WD, a sformułowanych przez **Marka Pasztetnika**, który został wyznaczony przez Radę do zajmowania się konfliktem w operze. Dyrektor powiedziała, że w swojej codziennej pracy stara się na bieżąco rozmawiać z zespołami artystycznymi, w tym z grupą baletu. Pierwszy wywiad, który uzyskała na temat zespołu baletowego i zgłaszanych zagadnień do rozwiązania: jak lepiej zorganizować pracę, czy jak wspomóc ten zespół, pojawiły się na jesieni 2020 i były zgłaszane przez zespół rehabilitantów, dietetyka i psychologa sportowego, którzy zajmują się tym zespołem. Wtedy też rozpoczęliśmy analizę sytuacji w balecie i rozpoczęliśmy proces, którego celem miało być zapewnienie dobrych warunków pracy i rozwoju. Na początku stycznia zespół zaczął zgłaszać większe problemy komunikacyjne w relacjach z kierownikiem baletu, Markiem Prędkim. Zespół zaproponował listę punktów do rozwiązania z kierownikiem. Odbyły się w tej sprawie 2 albo 3 spotkania z dyrekcją opery, a potem

zaczęły się zgłoszenia bardziej oficjalne. Jak dodała dyrektor, już po pierwszych zgłoszeniach rozpoczęła regularnie odwiedzać zespół i stwierdziła, że są tam problemy komunikacyjne. Dodatkowo oddelegowała do współpracy z zespołem pracowników z komórki impresaryjnej. W tym czasie rozpoczęły się spotkania zespołu baletowego z dyrektorami opery: Haliną Ołdakowską i Mariuszem Kwietniem. Za każdym razem zespół prosił, aby te spotkania odbywały się bez udziału kierownika baletu. Dyrekcja zgadzała się z tą propozycją, gdyż chcieli pozyskać szczerą informację dotyczącą sytuacji w zespole. Jednocześnie dyrekcja zaczęła się zastanawiać, dlaczego członkowie baletu nie chcą rozmawiać przy kierowniku. Postanowiliśmy na jakiś czas zwolnić z zajęć kierownika baletu, aby uspokoić sytuację. W ocenie dyrekcji konflikt dotyczył spraw komunikacyjnych i sytuacji, które powodowały bardzo nerwową atmosferę, poproszono panią psycholog, żeby pomogła poprowadzić dialog w ten sposób, aby doprowadzić do tego, aby strony miały możliwość swobodnej wypowiedzi. Żeby także ten dialog doprowadził do porozumienia. W tym czasie były podnoszone zastrzeżenia, że psycholog może być nieobiektywna. Dyrektor Ołdakowska powiedziała, że zaczęto szukać odpowiedniej osoby z zewnątrz, która miałaby także kompetencje mediacyjne. Musiałaby to być także osoba anglojęzyczna, gdyż zespół jest międzynarodowy. Taka kandydatura została przedstawiona związkowi NSZZ „Solidarność” i nie została zaakceptowana. Jak dodała dyr. Ołdakowska, z obserwacji wynikało, że na tym etapie sytuacja w zespole została uspokojona, natomiast na zewnątrz instytucji konflikt był eskalowany. Powiedziała także, że odbyła osobiste spotkanie z zespołem baletowym po spektaklu „Giselle” i odniosła wrażenie, że problemem w zespole nie jest brak komunikacji z kierownikiem Markiem Prędkim, ale sam kierownik. Zespół zakomunikował wprost, że z powodu poczucia lęku obawiają się o swoje umowy. Nie chcieli także indywidualnie rozmawiać z dyrektorem. Wiele osób mówiło o potrzebie kontaktu z lekarzem psychiatrą. Poczucie lęku wśród członków zespołu było tak duże, iż każdą wizytę dyrektora na zajęciach odbierali jako typowanie do zwolnienia. Dyrektor odpowiadała, że nie ma takiego zamiaru. Część osób spotyka się z dyrektorem indywidualnie. Dodała także, że była świadkiem prowokacyjnych zachowań wobec kierownika. Dyrektor podsumowując, oceniła, że jej zdaniem i po raporcie psychologa, problemem nie jest osoba kierownika zespołu baletowego, ale sam fakt, iż taki kierownik jest i uczestniczy w zajęciach. Przed Markiem Prędkim była osoba, która zarządzała zespołem od strony menedżerskiej. Obecny kierownik jest także tancerzem, praktykiem, który prowadzi zajęcia, realizuje wizję, w której będzie więcej par baletowych, podnoszenie poziomu. Zespół odbiera często te uwagi, zachowania jako mobbingowe. Sprawdzaliśmy tę sytuację. Poprosiła psychologa o ocenę tej sytuacji. Psycholog pracował z zespołem i z indywidualnymi osobami. Opinia psychologa jest taka, że owszem są zachowania o charakterze mobbingowym, ale w stosunku do kierownika zespołu ze strony osób, które były liderami w momencie, kiedy zespół nie miał kierownika. Dyrektor Ołdakowska ocenia to, co zespół komunikuje jako problematyczne: kwestia wynagrodzeń oraz negatywne postrzeganie spotkań kierownika z psychologiem. Natomiast dyrektor Ołdakowska twierdzi, że celem tych spotkań jest także dokonanie oceny psychologicznej kierownika i jego działań. Dyrektor uważa, że żadna ze stron konfliktu nie jest bez winy. Część pracowników podczas także tych indywidualnych spotkań miała możliwość wyartykułowania swoich potrzeb. Część osób jednak nie chciała brać udziału w takich spotkaniach razem z kierownikiem. Dyrektor uważa jednak, że nie może w takiej sytuacji izolować kierownika, bo nie będzie szans na jakiegokolwiek porozumienie. Wtedy też musiałaby założyć, że to, co mówi zespół jest jedynie słuszne. Obecnie jest sytuacja, że kończy się rok pracy kierownika z zespołem i kończy się też kontrakt. Informacje, które dochodzą do

dyrektor ze strony związków zawodowych, ciągle negatywna postawa wobec kierownika mimo podjęcia wielu prób wyjaśnienia i zdiagnozowania sytuacji. Rozwiązań tego problemu może być wiele, także taki, że nie zostanie przedłużony kontrakt panu Markowi Prędkiemu. Dyrektor obawia się jednak, że następna osoba, która wejdzie do tego zespołu, wywoła taki sam konflikt, ponieważ to, na czym dyrektor zależało i dlatego zaprosiłam do współpracy praktyków, to żeby każde przedstawienie w operze było na takim samym wysokim poziomie. Jak oceniła, obecnie kłopot, jeśli chodzi o poziom artystyczny polega na tym, że jeden spektakl jest na bardzo wysokim poziomie, przy maksymalnym skupieniu artystów, ale są też takie spektakle, które są położone z błędami artystycznymi, które chcielibyśmy wyeliminować. Ma obawę taką, że jeśli teraz wycofa kierownika, to trzeba ogłosić kolejny konkurs, znowu minie jakiś czas. Jeśli kolejną osobą znowu będzie znowu praktyk, to sytuacja może się powtórzyć. Dodała, że dla pracowników opera robi sporo. Jest międzynarodowy zespół i wielu artystów nie miało do tej pory uregulowanych spraw związanych z uprawnieniami np. zdrowotnymi. Obecnie te kwestie są załatwiane. Jak dodała dyrektor w operze odbyły się kontrole Sanepidu, obecnie jest PIP. Te kontrole są realizowane po zawiadomieniu zespołu baletu. Dyrektor zaznaczała, że wszyscy są w trudnej sytuacji związanej z covidem, zwłaszcza że praca jest specyficzna – bliski kontakt, trudność pracy w maseczce. Wśród pracowników artystycznych zachorowania na koronawirusa miały miejsce w październiku. Od tego czasu nie były odnotowywane takie przypadki. Jak dodała dyrektor, część osób z zespołu baletowego wyjeżdżała w tym czasie za granicę, do swoich rodzin etc. I to była dodatkowa trudność w utrzymaniu reżimu sanitarnego.

3. Przewodniczący **Cezary Przybylski** podsumowując wystąpienie dyrektor Ołdakowskiej, podkreślił, że Rada jest gremium, w którym próbuje się rozwiązywać problemy, konflikty z poszanowaniem zdania stron. Spytał, czy ma jakiś pomysł na rozwiązanie tej sytuacji, bo przedstawiła diagnozę.
4. **Halina Ołdakowska** powiedziała, że pół roku były prowadzone działania, żeby ten konflikt rozwiązać, także z udziałem zewnętrznej pomocy psychologicznej. Oceniała, że prowadzenie dalszych działań tego typu nie ma sensu. Obecnemu kierownikowi baletu kończy się kontrakt. Jednakże kierownik baletu realizuje choreografię, z której dyrektor nie chce rezygnować. Opera dostała także wsparcie z Ministerstwa Kultury na tournée baletu do Japonii w 2022 roku. Całość działań z tym związanych jest opartych na osobistych relacjach Marka Prędkiego. Dodatkowo też kolejne plany związane z działaniami artystycznym baletu są uzależnione od kontaktów Marka Prędkiego. W związku z tym najrozsądniejszym rozwiązaniem będzie zakończenie kontraktu Marka Prędkiego na kierowanie zespołem baletowym i żeby utrzymać te wspomniane projekty. Być może uda się podpisać kontrakt na realizację tylko wybranych projektów.
5. Marszałek **Przybylski** poprosił także dyrektor Ołdakowską o informację na temat kwalifikacji Marka Prędkiego, gdyż w przestrzeni publicznej pojawiają się różne zdania na ten temat. **Halina Ołdakowska** powiedziała, że nie prowadził on wcześniej zespołu baletowego, natomiast tańczył 16 lat w prestiżowym zespole w Stuttgarcie, jest praktykiem posiadającym także kontakty w świecie baletu. Zależało nam, aby pozyskać do zespołu Opery taką osobę, która miałaby możliwości działać także impresaryjnie, zdobywając licencje na poszczególne spektakle. Natomiast jeśli chodzi o stanowisko kierownicze w balecie, najlepszym rozwiązaniem, zdaniem dyr. Ołdakowskiej, byłoby rozpisanie konkursu na nowego kierownika, zaproszenie do komisji konkursowej także przedstawicieli organizacji związkowych. Trudno powiedzieć, ile ten proces potrwa. Na ten czas przejściowo baletem kierować będą pedagodzy baletu.
6. Przewodniczący otworzył dyskusję.

7. **Marek Woron** spytał, czy w zespole są również takie osoby, które poziomem dorównują poziomowi kierownikowi. Dyrektor **Oldakowska** powiedziała, że trudno to porównywać, gdyż ten zawód uprawia się 10 lat. **Marek Woron** spytał, czy w trakcie tego konfliktu uwidocznili się liderzy po drugiej stronie. **Kazimierz Kimso** powiedział, że ma inny obraz tej sytuacji, choć cieszy go ostateczna konstatacja pani dyrektor, że jest plan rozwiązania umowy w zakresie kierowania zespołem z Markiem Prędkim, jednocześnie zaś uważa za bardzo interesujące plany wyjazdowe zespołu, ale problem, jego zdaniem, polega na tym, że w zagraniczne tournée pojedzie już nie ten zespół, gdyż obecnie odchodzi z niego 17 osób. Części nie zostały przedłużone umowy o pracę, część odchodzi ze względu na konflikt z obecnym kierownikiem. Powiedział, że analiza przedstawione przez panią dyrektor nie do końca jest zgodna z tym, co mówią fakty. Na początku roku została przeprowadzona ankieta na temat współpracy z kierownikiem. Jego zachowanie zostało oceniono bardzo negatywnie. Przed wszystkim bardzo negatywnie jest oceniany sposób odnoszenia się do członków zespołu, zarówno solistów, jak i pozostałej części. Związek zawodowy NSZZ „Solidarność” na początkowym etapie nie ingerował w ten konflikt do czasu jednak, gdy nie wpłynęła prośba od komisji zakładowej w operze. Od początku bieżącego roku miał zostać wdrożony program naprawczy, który, zdaniem przew. Kimso, nie został wprowadzony. Racją jest, że na chwilę pan kierownik został odsunięty od kontaktu z pracownikami, natomiast rozmowy z panią psycholog, które miałyby być prowadzone w obecności kierownika, członkowie zespołu baletowego przyjmowali z dużym strachem. Zdaniem Kazimierza Kimso, gdyby dyr. Opery zareagowała dużo wcześniej na sygnały dochodzącego z zespołu, korzystając z wielu możliwości, to z baletu nie odeszłoby 17 osób z zespołu. W ich miejsce zostały przyjęte osoby młode tuż po szkole. **Halina Oldakowska** powiedziała, że nie wie o 17 osobach, natomiast z baletu – wg dostępnych dokumentów z kadr - odchodzi 10 osób. Z tego 5 to są osoby, które zostały wybrane w sierpniu w naborze, który dyr. zorganizowała. Tym osobom nie zostały przedłużone umowy zgodnie z regulaminem. **K. Kimso** powiedział, że w przypadku tych osób zadziały inne powody od merytorycznych. Zwrócił też uwagę, że kandydatów w naborze oceniał tylko kierownik, a nie komisja. Przewodniczący **Przybylski** zauważył, że przy naborze pracowników do urzędu bierze się pod uwagę poziom merytoryczny, a nie spolegliwość wobec pracodawcy, gdyż tylko takie działanie może przynieść oczekiwane rezultaty. **Marek Pasztetnik** przytoczył sytuację, że po raz pierwszy od kilkunastu lat Polska zdobyła mistrzostwo świata w siatkówce w momencie, gdy trenerem jest osoba, która nigdy wcześniej nie była trenerem. Dodał, że w tym momencie nie ma sensu się cofać, ponieważ pojawiły się nowe propozycje ze strony dyrektor Oldakowskiej i wydaje się, że można znaleźć dobre rozwiązanie. **Halina Oldakowska** powiedziała, że nie ma informacji, iż z zespołu odchodzi 17 osób. Te 5 to są pracownicy, którzy nie dostali propozycji przedłużenia kontraktu. 3 osoby złożyły wypowiedzenie za porozumieniem stron, w tym jedna z tych osób zdobyła stypendium Instytutu Tańca na przekwalifikowanie się. Jednym z warunków jest jednak podjęcie pracy w innym zawodzie. 2 osoby złożyły wypowiedzenie. Jedną z nich jest Natsuki Nakajama i tu żałujemy, natomiast ona składa już drugi raz wypowiedzenie, gdyż chce wrócić do Japonii i zostać pedagogiem. Natsuki otrzymała z opery dwie propozycje: 1. – żeby została jeszcze rok i przedłużyła swoją karierę, a 2. – aby została tancerką gościnną. Ona jednak nie chce kontynuować kariery jako tancerka. Złożyła jednak deklarację, że gdyby zmieniła zdanie, to będzie chciała tańczyć w Operze Wrocławskiej. **Cezary Przybylski** powiedział, że pewne rzeczy są nieodwracalne, natomiast Radę interesuje ten zespół, który został, jak go utrzymać i skompletować, żeby można było zachować repertuar. **Andrzej Otręba** powiedział, że ma wrażenie, że

artyści nie lubią uwag, a tu przyszła nowa osoba, która ma swoje spostrzeżenia. Czy to nie jest tak, że jak pojawi się ktokolwiek, to zawsze będzie ten konflikt. Dyrektor potwierdziła, że może być takie niebezpieczeństwo. **Marek Woron** powiedział, że wtedy dyrektor będzie musiała wykorzystać narzędzia do opanowania sytuacji. Dodał, że nowa dyrektor musiała też działać w trudnych warunkach, więc załoga też reagowała nadmiernie. Uważa, że dyrektor Ołdakowska próbowała różnych działań, włącznie z zatrudnieniem psychologa. Zaznaczył też, że obecny kierownik jako osoba już doświadczona w zawodzie z ogromnymi kontaktami, które są bezcenne w każdej dziedzinie, jest wartością dodaną. Odpowiada też za poziom zespołu. Nie każdy jednak ma predyspozycje do wszystkiego, ale na pewno dla niego ten epizod w Operze Wrocławskiej będzie cennym doświadczeniem w pracy zawodowej. Powiedział też, że ma nadzieję, że dyr. Ołdakowska jest w stanie tak pokierować instytucją przy życzliwości organizacji związkowych i załogi, że będzie mogła osiągnąć te cele, które sobie założyła, czyli najwyższą jakość artystyczną. **Cezary Przybylski** dodał, że nie wyobraża sobie jednak, aby za jakiś czas WRDS spotykała się w sprawie opery. WRDS nie rozwiąże wszystkich problemów, natomiast samą korzyścią jest prowadzenie rozmów, wyjaśnianie, dzielenie się wątpliwościami, aby niwelować napięcia.

8. **Marek Pasztetnik** powiedział, że z racji jego zaangażowania, chciał podziękować pani dyrektor za deklarację, ale ona pociąga za sobą konsekwencje. Ta zmiana może być szansą, a też zagrożeniem. Jego zdaniem, wprowadzone zmiany w pracy z baletem były rewolucyjne – członkowie zespołu, którzy pracowali ze sobą od lat, nagle musieli podporządkować się decyzjom nowego kierownika. Konflikt był nieunikniony i ta sprawa nie została należycie załatwiona. Teraz po tej nowej propozycji, jego zdaniem, zespół powinien być włączony do działań z nowym szefem. Wtedy łatwiej będzie utrzymać dobre relacje bez konfliktów. Warto zapisać pewne uzgodnienia w kontrakcie. Ta strona (zespół) będzie odpowiadała za pracę tej grupy. Dodał, że w jego odczuciu zespołowi baletowemu zależy na wysokim poziomie baletu i chętnie się włączą w pracę. Warto zadbać o kompromis. Trzeba rozmawiać, to też wzmocni dyrektora instytucji. Rada powinna pilnować tego procesu współpracy. Marszałek **Przybylski** powiedział, że jeśli instytucja będzie odnosić sukcesy, to będzie to miało wpływ na poszczególnych członkach zespołów. **Marek Woron** poprosił także dyrektora **Ćwiertniewicza** o opinię w tej sprawie. Dyrektor powiedział, że jeśli dyrektor opery podejmie rozmowy z zespołem, to będzie można oczekiwać sukcesu. Dodał, że wcześniej zastanawiali się nad tym, w jakim kierunku miałyby zmierzać zmiany. Czy zostawić kierownika baletu i poświęcić zespół, czy odsunąć kierownika od pełnionej funkcji. W jego ocenie pani dyrektor powinna na bieżąco rozwiązywać problemy, także rozmawiając z pracownikami i związkami zawodowymi. Myśli, że dyr. Opery traktuje to spotkanie z WRDS WD jako wsparcie takich działań. Dyrektor **Ołdakowska** powiedziała, że z tych wypowiedzi wynika, że ona nie spotykała się z pracownikami. Dodała jednak, że ma listę dat tych spotkań, średnio 5 miesięcznie. Myśli jednak, że trochę jest tak, że obie strony chciały uzyskać swoje cele. Niektóre z tych celów jest artykułowanych wprost, niektóre są ukryte. Dyrektor chciałaby wiele zmienić w tej instytucji, zapewne pracownicy także. Racje obu stron muszą się spotkać w jakimś punkcie, żeby wszyscy mogli realizować swoje ambicje, marzenia, zamierzenia. **Marek Woron** powiedział, że pani dyrektor stawia sobie pewne cele i zaangażowała do pracy ludzi, którzy te cele mają realizować. Jednakże wszyscy muszą być zaangażowani w te działania. Jeśli ktoś widzi ten cel jako obcy, to trzeba go do tego przekonać albo musi on zrezygnować z realizacji celu. To dla wszystkich będzie się wiązało z wyjściem ze sfery komfortu, to musi być wyartykułowane w sposób jasny. Synteza, wnioski i wzięcie odpowiedzialności. Za to odpowiada pani dyrektor.

9. **Kazimierz Kimso**, podsumowując, powiedział, że dyrektor Ołdakowska przyszła na spotkanie przygotowana, zaproponowała rozwiązanie spornej sytuacji, natomiast problemów związanych z kulejącym dialogiem w operze jest więcej, chociażby kwestie wynagrodzeń. Planowane podwyżki nie pojawiły się. Związki proszą o wyjaśnienie tej sytuacji oraz padały pytania o sytuację finansową placówki. \_Pojawia się też następny obszar kłopotów – praca nad nowym regulaminem pracy opery, z którego wypada grupa pracowników – solistów opery. W związku z tym pojawiają się nieprzychylnie komentarze co do pracy dyrekcji, marszałka etc. Poprosił zatem, aby WRDS WD mogła wnikliwie przysmatywać się pracy w operze. Zaproponował, aby dyrektor Ćwiertniewicz i Marszałek byli pośrednikami w tych rozmowach.
10. **Ustalono, że przez pewien czas dyrektor Ćwiertniewicz będzie gościem posiedzeń Rady i będzie przekazywał informację o sytuacji w operze, aby nie doprowadzić do zaognienia konfliktów.**
11. Marszałek **Przybylski** powiedział, że środki finansowe, które zostały przekazane instytucjom kultury, ich dyrektorzy przeznaczali albo na podwyżki płac, albo na inne cele. Dyrektor **Ołdakowska** powiedziała, że z kwoty 500 tys. zł, które otrzymała opera, p.o. dyrektora p. Oleszko przeznaczyła na wypłatę średniej urlopowej za ostatnie 8 miesięcy. Po zamknięciu placówki w związku z COVIDEM wypłacono pracownikom wyrównanie z funduszy wspierających instytucje kultury. Nikt nie zarobił mniej w 2020 r. w stosunku do 2019 roku. Te wypłaty były na poziomie od 1900 do 2300 zł. W grudniu dyrektor przedstawiła tę informację związkom zawodowym. **Kazimierz Kimso** zarzucił dyr. Ołdakowskiej, że ta informacja nie została przedstawiona organizacjom związkowym. Dyr. **Ołdakowska** miała propozycję, aby środki z tarczy antykryzysowej wypłacić w równej kwocie wszystkim pracownikom. Związki zawodowe podniosły jednak kwestię, iż jest grupa pracowników, którzy mają pensje złożone z dwóch elementów i tym zostały wypłacone wyrównanie z powodu braku grania spektakli. Pozostałą kwotę z tarczy dyrektor wypłaciła po równo wszystkim pracownikom. Każdy otrzymał 4450 zł, natomiast ci, którzy zostali zatrudnieni po zmianie dyrekcji opery otrzymali proporcjonalne wypłaty (za przepracowane miesiące). Jeśli ktoś przepracował 1 miesiąc, to otrzymywał 1/10 tej kwoty. Jeśli chodzi o podwyżki, to po wielu spotkaniach została przygotowana propozycja, którą otrzymała w pierwszej kolejności orkiestra, gdyż jest to najliczniejsza grupa pracowników - 77 osób. Dyrektor zaproponowała na czas pandemii, czyli do końca sierpnia br. wypłacić to, co wchodzi w skład podstawowej pensji plus wypracowane nadgrania i połączyć tę kwotę. Ten system miał obowiązywać 8 miesięcy. Podstawa wynagrodzenia miała wynosić 4 tysiące. Ta propozycja nie spotkała się z pozytywną opinią związków zawodowych. Dyrektor dodała, że wszystkim solistom zostały zniesione normy.
12. **Halina Ołdakowska** powiedziała, że zrobiła analizy wynagrodzeń od 2016 roku (to był rok ESK, gdzie artyści mieli szansę zarobić dobre pieniądze). Analizy: ile wypłacono, z jakiego funduszu etc. W pandemii opera prowadziła streamingi. Pieniądze wypłacono z tytułu praw autorskich – najwyższe wynagrodzenie, jakie było od 2016 roku, (5 mln z biletów, których obecnie nie ma).
13. **Grzegorz Ćwiertniewicz** przekazał informację, iż z tej racji, że Samorząd Województwa przekazał Muzeum Narodowe do prowadzenia przez Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego, w budżecie samorządu zostanie kwota, która do tej pory była przeznaczana na współfinansowanie tej instytucji. Zostanie kwota 5 mln zł. Ponadto SW zmniejszył swoje finansowanie na NFM i Muzeum Gross Rosen. Te pieniądze zostaną przeznaczone na pozostałe instytucje kultury. Obecnie prowadzone są symulacje, liczenie etatów i wyliczanie, jaką kwotę można przeznaczyć na podwyżki na jeden etat. Od 1 stycznia planowane są podwyżki.

14. Dyrektor **Ołdakowska** powiedziała, że złożyła w MK wiele wniosków na różne projekty. Program FEnIKS – realne szanse na pozyskanie funduszy na rozbudowę zaplecza.
15. Przewodniczący zakończył posiedzenie.

Protokół sporządziła:  
*Aldona Andrulewicz*

Sekretarz WRDS WD

.....  
data i podpis

Zatwierdził:  
*Cezary Przybylski*

Przewodniczący WRDS WD

.....  
data i podpis