

Normy ogólne dotyczące muzyków kościelnych posługujących w diecezjach Kościoła katolickiego w Polsce

I. Wprowadzenie

1. Regulamin niniejszy stanowi podstawę harmonijnego ułożenia wzajemnych relacji między rządcami parafii (jako pracodawcami) a muzykami kościelnymi (jako pracownikami) i podyktowany jest troską o należyty stan śpiewu kościelnego i religijnej kultury muzycznej w Kościele polskim.

Muzykiem kościelnym jest w rozumieniu Regulaminu organista, dyrygent chóru, scholi, kantor, psalterzysta i kapelmistrz.

2. Regulamin odnosi się w skutkach prawnych do prawa kanonicznego, prawa diecezjalnego, prawa cywilnego obowiązującego w Rzeczypospolitej Polskiej; uwzględnia również normy wynikające z prawa konkordatowego zawartego pomiędzy Rzeczypospolitą Polską a Kościołem katolickim w 1993 r.

3. Szczegóły posługi muzyka kościelnego ustalają Regulaminy diecezjalne, które uwzględniają specyfikę i tradycję regionu.

II. Charakter prawny stanowiska muzyka kościelnego

4. Muzyk kościelny jest pracownikiem kościelnym i podlega zwierzchności władzy diecezjalnej i rządcy kościoła. Jego praca jest szeroko pojętą posługą liturgiczną.

5. Umowę o pracę z muzykiem kościelnym podpisuje rządcą kościoła. Projekt umowy opiniuje i zatwierdza diecezjalna Komisja ds. Muzyki Kościelnej.

6. Normy nie regulowane niniejszymi przepisami reguluje *Kodeks pracy* Rzeczypospolitej Polskiej.

III. Kwalifikacje muzyka kościelnego

7. Stanowisko muzyka kościelnego może zajmować katolik wierzący i praktykujący, szczerze oddany Kościołowi i cieszący się dobrą opinią.

8. Muzyk kościelny musi posiadać odpowiednie kwalifikacje zawodowe, które weryfikuje diecezjalna Komisja ds. Muzyki Kościelnej.

9. Ze względu na wykształcenie muzyczno-liturgiczne, w Kościele polskim istnieją trzy kategorie muzyków kościelnych:

a) kategoria I – wyższe wykształcenie muzyczne (dyplom magisterski) oraz dyplom muzyka kościelnego;

b) kategoria II – średnie wykształcenie muzyczne oraz dyplom muzyka kościelnego lub licencjat muzyki kościelnej w akademii auzycznej;

c) kategoria III – świadectwo umiejętności muzyczno-liturgicznych wydane przez Komisję ds. Muzyki Kościelnej.

IV. Objęcie stanowiska

10. Z kandydatem na muzyka kościelnego rządcą kościoła zawiera pisemną umowę. Jej kopia zostaje przekazana diecezjalnej Komisji ds. Muzyki Kościelnej.

11. Kandydat powinien przedstawić:

- a) życiorys oraz podanie o pracę,
- b) świadectwo chrztu,
- c) świadectwo kwalifikacyjne muzyka kościelnego,
- d) opinię z poprzednich miejsc pracy,
- e) opinię własnego księdza proboszcza,
- f) świadectwo zdrowia.

V. Obowiązki muzyków kościelnych

12. Muzyk kościelny zobowiązany jest do okazywania szacunku rządcy kościoła i stosowania się do jego zarządzeń w ramach zawartej umowy, wiernego trwania przy Kościele oraz aktywnego uczestnictwa w jego służebnym posłaniu i życiu wspólnoty parafialnej.

13. Muzyk kościelny powinien pielęgnować muzykę i śpiew liturgiczny oraz kształtować i promować religijną kulturę muzyczną w parafii.

Dlatego też do jego obowiązków, w zależności od podejmowanej posługi, mogą należeć m.in.:

- a) gra na organach;
- b) śpiew podczas Mszy św. i nabożeństw;
- c) troska o tradycyjny i współczesny repertuar liturgiczny;
- d) przygotowanie psalterzysty i kantora do liturgii;
- e) prowadzenie liturgicznego zespołu śpiewaczego (schola lub chór);
- f) prowadzenie zespołu instrumentalnego (np. orkiestra dęta);
- g) opieka nad instrumentem i biblioteką muzyczną w parafii;
- h) uczestnictwo w dniach skupienia, rekolekcjach lub innych ćwiczeniach i kursach przeznaczonych dla muzyków kościelnych;
- i) znajomość obowiązującego prawodawstwa liturgiczno-muzycznego;
- j) ciągły rozwój umiejętności warsztatowych.

14. Wszystkie obowiązki muzyka kościelnego winny zostać szczegółowo wymienione w zawartej umowie.

VI. Wynagrodzenie muzyków kościelnych

15. Aby muzyk kościelny do zdefiniowanych powyżej obowiązków podchodził z możliwie pełnym zaangażowaniem, powinien mieć zapewnione uposażenie materialne w oparciu o swoje wykształcenie (kategorie) i sumienne wykonywanie powierzonych mu obowiązków. Powinien być zatem zatrudniony w parafii w oparciu o ogólnie obowiązujące możliwości i regulacje prawne w Polsce.

16. Wysokość uposażenia muzyka kościelnego winna wynikać z poczucia sprawiedliwości opartej o społeczną naukę Kościoła, a zatem wynagrodzenie winno być sprawiedliwe i godne.

17. Rządca kościoła przy ustalaniu wysokości uposażenia winien wziąć pod uwagę: średnią płacę krajową, sytuację rodzinną muzyka kościelnego, kategorię, wymiar etatu, wysługę lat oraz ilość czasu, jaki muzyk kościelny poświęca na przygotowanie swojej muzyczno-liturgicznej posługi.

18. Muzykowi kościelnemu przysługuje prawo do urlopu zgodnie z obowiązującym *Kodeksem Pracy*.

19. Specyfiką pracy muzyka kościelnego jest jej wykonywanie w niedzielę; z tego powodu muzyk kościelny nie otrzymuje dodatkowego wynagrodzenia.

20. Muzykowi kościelnemu, który pełni swoją posługę codziennie, przysługuje ustalony z rządcą kościoła dzień wolny od pracy (z wyjątkiem niedzieli, uroczystości i świąt kościelnych).

21. W miarę możliwości muzyk kościelny proponuje na czas swego urlopu zastępcę, z którym rządcą parafii uzgodni sprawę wynagrodzenia.

VII. Wypowiedzenie i załatwianie spraw spornych

22. Powodem do wypowiedzenia pracy muzykowi kościelnemu może być m.in.:

- a) występowanie przeciw nauce, moralności i dyscyplinie Kościoła,
- b) samowolne uchylanie się od należnych obowiązków,
- c) konfliktowanie parafii,
- d) karalność przez sądownictwo państwowe,
- e) brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych.

23. Wszelkie ewentualne sprawy sporne rozstrzyga:

- a) w ramach przepisów kościelnych – diecezjalna Komisja ds. Muzyki Kościelnej,
- b) w ramach przepisów państwowych – *Kodeks Pracy* oraz odpowiednia instancja sądowa.