



**GLÓWNE ELEMENTY ZAŁOŻEŃ DO NOWEJ USTAWY O PRACOWNIKACH
SĄDÓW I PROKURATURY:**

1. Ustawa jako system - Wszystkie kwestie dotyczące pracowników sądów i prokuratury w jednym akcie prawnym. Jedyne odesłania- do odpowiednich przepisów Kodeksu pracy.
2. Droga awansu zawodowego - konkursy na stanowiska specjalistyczne.
3. Podział pracowników sądów na trzy grupy: pion urzędniczy, pion specjalistów administracyjnych, pion techniczno-gospodarczy. W ramach grup: stanowiska określone na podstawie czynności, jakie faktycznie wykonywane są w sądach i prokuraturze.
4. Zaliczenie wyłącznie pionu urzędniczego do tzw. średniej etatowej w przeliczeniu na Sędziego.
5. Ilość etatów w pionie specjalistów administracyjnych uzależniona od wielkości jednostki (na podstawie pkt. 4)
6. Konkursy na wolne stanowiska (zarówno w sądach jak i prokuraturze) zamieszczane w portalu rekrutacyjnym prokuratorsko-sądowym dostępnym dla wszystkich pracowników.
7. Możliwość przeniesienia do innej jednostki na równorzędne stanowisko na mocy porozumienia pracodawców wyłącznie na wniosek lub za zgodą pracownika.
8. Zakwalifikowanie obecnych stanowisk sekretarki, woźnego sądowego do pionu urzędniczego.
9. Staż urzędniczy- faktyczna opieka nad stażystą osoby odpowiedzialnej za przebieg stażu (kierownik stażu + opiekun stażu).
10. Dyżury aresztowe i rodzinne - płatne, zdefiniowane, z opisanymi zasadami.
11. Kadencyjność funkcji kierownika. Kadencja może być odnowiona po spełnieniu określonych wymogów.
12. Procedura wyboru kierownika - funkcja dostępna dla wszystkich pracowników.
13. Dedykowany program kształcący umiejętności kierownicze w KSSiP.
14. Ocena okresowa pracy- zamiast obecnego rozporządzenia, odpowiedni rozdział w ustawie + rozporządzenie, które będzie „instrukcją - jak przeprowadzać oceny okresowe” (ocena pracy a nie pracownika, ocena na podstawie faktycznie wykonywanych czynności, odpowiednio dobrana do każdej grupy, uregulowane prawo odwołania się do sądu).
15. Określenie systemu czasu pracy (podstawowy) i długości okresu rozliczeniowego.
16. Obligatoryjny fundusz premiowy w wysokości 5% środków na wynagrodzenia z zabezpieczeniem w planie finansowym.
17. Obligatoryjny fundusz nagród w wysokości 2% środków na wynagrodzenia z zabezpieczeniem w planie finansowym z możliwością zwiększenia jego wysokości w ramach zaoszczędzonych środków.
18. Zlikwidowanie dodatków specjalnych.
19. Uregulowanie sposobu wynagradzania godzin nadliczbowych.
20. Dodatkowy urlop.