



Związek Zawodowy
Prokuratorów
i Pracowników
Prokuratury RP



adres do korespondencji:
ul. Floriana 7, 40-040 Katowice

Warszawa, dnia 6 czerwca 2019r.

Szanowny Pan
Zbigniew Ziobro
Minister Sprawiedliwości
Prokurator Generalny

Sztab Protestacyjny Miasteczka Pracowników Sądów i Prokuratury nawiązując do przekazanego przez Sekretarza Stanu w Ministerstwie Sprawiedliwości, Pana Michała Wójcika w dniu 31 maja 2019r. projektu Ustawy o *urzędnikach i pracownikach administracyjnych sądów powszechnych sądów wojskowych oraz powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury* z dnia 29 maja 2019r. przedstawia stanowisko w przedmiotowej sprawie:

Należy podkreślić, iż poniższe uwagi są zbiorem zastrzeżeń do proponowanych przepisów dotyczących zarówno kwestii merytorycznych, takich jak pozycja zawodowa pracowników, jak i stylistycznych czy legislacyjnych. Wzięcie pod uwagę wszystkich tych elementów daje obraz postawy strony rządowej w stosunku do pracowników wymiaru sprawiedliwości, związków zawodowych, zasad demokratycznego państwa prawa, jak i wszystkich obywateli. O ile bowiem zrozumiałym wydaje się fakt, iż w początkowej fazie uzgodnień treści przyszłej ustawy, stylistyka czy poprawność prawodawcza nie jest wymagana, o tyle wyrazem głębokiej ignorancji zdaje się być przedstawienie szerokiemu gronu projektu ustawy z licznymi błędami. Nadmienić należy, iż przedstawiony dokument ma wszelkie cechy projektu ustawy takie jak tytuł, data projektu, oznaczenia jednostek redakcyjnych, podział treści, uzasadnienie projektu itp. Taki stan rzeczy wymaga stosowania przyjętych w kraju zasad techniki prawodawczej, jak i dobrych zwyczajów. Tym bardziej, iż błędy prawodawcze popełnione w omawianym projekcie zapewne zostaną skorygowane na dalszym etapie legislacyjnym, co bezpośrednio wpłynie na wartość merytoryczną przyszłej ustawy. Opiniowany dokument został przekazany 31 maja 2019 r. organizacjom związkowym przez Wiceministra Sprawiedliwości jako projekt ustawy. Należy zatem domniemywać, że względu na określoną ścieżkę legislacyjną w Polsce, że jest to tzw. projekt rządowy, który zadość winien czynić wymaganiom określonym w Regulaminie pracy Rady Ministrów. § 26 ust. 2 Regulaminu mówi, iż projekt aktu normatywnego opracowuje się zgodnie z zasadami techniki prawodawczej. Ocena takiego projektu winna zatem obejmować także kwestie techniki prawodawczej, co następuje poniżej.

1. W art. 1. brakuje jednostki redakcyjnej w postaci ustępu pierwszego.
2. Art. 1 ust. 2 - Zaliczenie urzędników do grupy podmiotów, o których mowa w art. 115 § 13 Kodeksu karnego. Objęcie urzędników ochroną przewidzianą dla funkcjonariuszy publicznych, o czym mówi uzasadnienie do projektu, zasługuje na pełną akceptację. Treść art. 1 ust. 2 stoi jednak w sprzeczności z treścią uzasadnienia. Należy podkreślić, iż przez zastosowane sformułowanie, projekt zalicza urzędników do podmiotów będących funkcjonariuszami publicznymi, co oznacza, że w dniu wejścia w życie przepisów ustawy urzędnicy zatrudnieni w jednostkach wymienionych w art. 1 ust. 1 projektu, staną się funkcjonariuszami publicznymi, tak samo jak sędziowie, adwokaci, radcy prawni, komornicy itp. Należy podkreślić, iż na funkcjonariuszach publicznych ciąży szczególny obowiązek, który nierozzerwalnie łączy się z podejmowaniem przez funkcjonariuszy decyzji przy wykonywaniu czynności zawodowych. Odpowiedzialność karna jest bowiem analogicznie do ochrony o wiele większa niż innych grup zawodowych. Art. 231 § 1 Kodeksu karnego mówi, iż funkcjonariusz publiczny, który, przekraczając swoje uprawnienia lub nie dopełniając obowiązków, działa na szkodę interesu publicznego lub prywatnego, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. Należy zadać pytanie, w kontekście projektu ustawy, jak urzędnik ma odpowiadać na gruncie art. 231 § 1 KK w kontekście art. 13 projektu? Należy nadmienić, że odpowiedzialność funkcjonariusza publicznego łączy się nierozzerwalnie z jego samodzielnymi decyzjami i niezależnością przy wykonywaniu czynności, której urzędnicy w sądach i prokuraturze nie mają. W związku z powyższym należy sformułować omawianą normę w taki sposób, aby odpowiadała uzasadnieniu projektu, czyli w sposób następujący: „Urzędnicy, o których mowa w ust. 1 korzystają z ochrony przewidzianej w ustawie z dnia 6 czerwca 1997 r. dla funkcjonariuszy publicznych”. Przy czym odesłanie należy sformułować w sposób odpowiadający zasadom określonym w § 158-161 Załącznika do Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej” (dalej ZTP). Przy czym, uwaga ta dotyczy wszystkich odesłań w zakresie całego projektu ustawy.
3. Art. 2 ust. 1 - Zastosowana interpunkcja w obrębie wyliczeń punktowych wskazuje, iż słowa „zwani dalej kierownikami jednostki” odnosi się wyłącznie do pkt 6. Aby słowa te miały zastosowanie do wszystkich punktów w obrębie całego ustępu, należy zastosować zasadę określoną w § 57 ust. 3 ZTP. Ponadto, w zdaniu pierwszym brakuje przymyka „z”.
4. Z art. 3 wynika obowiązek zatrudnienia urzędników zniesionych jednostek, chyba że co innego wynika z przepisów o zniesieniu. Ustawa daje zatem pierwszeństwo stosowania przepisom dotyczącym zniesienia jednostek organizacyjnych. W rzeczywistości aktem, który znosi sądy i prokuratury, jest rozporządzenie, o czym mówi odpowiednio art. 20 pkt. 1 ustawy Prawo o ustroju sądów powszechnych oraz art. 36 § 1 ustawy Prawo o prokuraturze. Zapis w obecnym brzmieniu dopuszcza pierwszeństwo stosowania rozporządzenia przed ustawą, co może stanowić naruszenie art. 87 ust. 1 w zw. z art. 92 Konstytucji RP.
5. Art. 4 - delegacja ustawowa do wydania rozporządzenia jest zbliżona w swym brzmieniu do delegacji zawartej w obecnie obowiązującej ustawie o pracownikach sądów i prokuratury. O ile w projekcie zostały ustalone ogólne zasady wynagradzania i ich uszczegółowienie na gruncie rozporządzenia zadość czyni warunkom delegacji ustawowych określonych przez Trybunał Konstytucyjny, o tyle delegacja do określenia stanowisk, które nie są określone ani nawet „zarysowane” na poziomie ustawy, ponownie budzi wątpliwość co do konstytucyjności takiego zapisu. Trybunał Konstytucyjny stwierdził bowiem, iż skoro upoważnienie ma służyć

wykonaniu ustawy, to nie może ono mieć charakteru blankietowego. Co do dalszej treści upoważnienia należy podnieść, iż wydane rozporządzenie ma różnicować wynagrodzenie w zależności od:

- stażu pracy,
- pełnionej funkcji,
- zajmowanego stanowiska i jego znaczenia dla funkcjonowania jednostki.

Natomiast w dalszych przepisach jest mowa o różnicowaniu wynagrodzenia ze względu na: zajmowane stanowisko, posiadane kwalifikacje zawodowe oraz staż pracy (art. 22 ust. 2) oraz ocenę pracy pracownika, uzyskanie wyższych kwalifikacji lub stałe zwiększenie zakresu obowiązków (art. 22 ust. 9). Należy podkreślić, iż w takiej sytuacji wydane na podstawie delegacji rozporządzenie będzie sprzeczne z zapisami art. 22. Natomiast, jeżeli podstawą regulacji wynagrodzenia będzie zapis ustawowy, rozporządzenie straci swoją faktyczną moc prawną. Z drugiej strony, przepisy ustawy nie wartościują zapisów dotyczących różnicowania wynagrodzeń, co uniemożliwia stosowanie niektórych z nich w drodze wykładni.

Wszystkie powyżej przedstawione nieprawidłowości zostałyby wyeliminowane poprzez zastosowanie załącznika do ustawy, który określałby wykaz stanowisk, stawki wynagrodzenia oraz czynniki różnicowania wysokości tego wynagrodzenia.

Minister Sprawiedliwości natomiast, przy wydawaniu rozporządzenia ma uwzględnić potrzebę właściwego teoretycznego i praktycznego przygotowania do wykonywania obowiązków urzędnika sądu lub powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury. W dalszych przepisach ustawa jednak nie reguluje w żaden sposób przygotowania do wykonywania obowiązków urzędnika. Należy w tym miejscu zadać pytanie, czy etap związany z przygotowaniem do wykonywania obowiązków urzędnika może odbywać się na gruncie omawianych przepisów, biorąc pod uwagę, treść art. 9, który statuuje, że kandydata zatrudnia się jako urzędnika. Co za tym idzie, osoba taka zajmuje to samo stanowisko, co osoba, która etap przygotowania już zakończyła, otrzymuje to samo wynagrodzenie i ponosi taką samą odpowiedzialność, jednak podstawa zatrudnienia może być inna.

6. Art. 6 ust. 1 wprowadza ogólny obowiązek organizowania konkursu na wolne stanowisko urzędnika. Ustawa jednak nie określa, jak taki konkurs ma przebiegać. Określenie takie ma zostać dokonane na gruncie rozporządzenia na podstawie delegacji zawartej w art. 7, co w świetle powyższych rozważań, powoduje wątpliwość odnośnie do konstytucyjności takiego zapisu.
7. Art. 6 ust. 2 daje możliwość obsadzenia wolnego stanowiska w wyniku awansu lub przeniesienia urzędnika lub pracownika. Takie rozwiązanie prowadzi do wątpliwości czy zapis ten jest zgodny z art. 60 Konstytucji RP. Ponadto, bez określenia procedury owego przeniesienia, zapis ten otwiera możliwość stosowania nadużyć i zaciera jakiegokolwiek jasne kryteria i ścieżkę awansu zawodowego.
8. Art. 6 ust. 3 dopuszcza możliwość zatrudniania urzędników bez przeprowadzenia konkursu. Należy w tym miejscu zaznaczyć, iż na gruncie art. 1 projektu, funkcjonariuszem publicznym stanie się osoba zatrudniona bez jakiegokolwiek procedury. Ponadto, zastosowanie klauzuli generalnej jako zdarzenia, od którego uzależniony jest skutek prawny w postaci pominięcia konkursu, otwiera możliwość nadużywania tej możliwości przez kierowników jednostki. Tym bardziej, iż w sytuacji obecnego załamania kadrowego, każda rekrutacja pracowników, będzie

odbywać się w szczególnie uzasadnionych przypadkach. Ponadto, w związku z treścią art. 14, przepis ten naraża na występowanie w jednostkach zjawiska nepotyzmu i może go nasilić.

9. Ustęp 4 art. 6 wymaga odpowiedniej redakcji stylistycznej, ze względu na brak odniesienia do osoby, o której kierownik jednostki zasięga informacji.
10. Art. 8 ust. 1 wyłącza dotychczasową gwarancję zatrudnienia urzędników na czas nieokreślony. W kontekście zapisów art. 1 projektu, funkcjonariusza publicznego można zatrudnić bez żadnej procedury na dowolny czas określony.
11. Art. 8 ust. 2 nie określa, czym jest stanowisko kierownicze. Ponadto, w związku z art. 6 ust. 2, awans lub przeniesienie na stanowisko kierownicze nie będzie możliwe. Należy bowiem podnieść, iż zmiana podstawy stosunku pracy wymaga wypowiedzenia dotychczasowego stosunku pracy (na podstawie umowy o pracę) i nawiązania nowego (powołanie). W takiej sytuacji dochodzi zatem do przerwania stosunku pracy, co w konsekwencji nie stanowi awansu ani przeniesienia. Ponadto ani z brzmienia projektu, ani z uzasadnienia nie wynika, czy kierownik sekretariatu, o którym mowa w ust. 4 jest stanowiskiem kierowniczym. Jeżeli jednak stanowisko kierownicze odnosi się wyłącznie do kierownika jednostki, to należy podnieść, iż dyrektor sądu, prezes sądu wojewskiego i prokurator nie są urzędnikami w rozumieniu niniejszej ustawy, a więc nie ma do nich zastosowania art. 38 ust. 4, ponadto niemożliwym jest stosunek pracy z dyrektorem czy prokuratorem na podstawie umowy o pracę.
12. Art. 8 ust. 3 jest zbędny ze względu na odesłanie wynikające z art. 30, jak i z ogólnej zasady prawa pracy określonej w art. 5 Kodeksu pracy.
13. Art. 9 ust. 1 wprowadza niewyjaśnioną zasadę zatrudnienia na czas określony przy jednoczesnym nałożeniu na urzędnika obowiązku zapoznania się z organizacją pracy oraz techniką pracy jednostki, przy czym urzędnik taki ponosi taką samą odpowiedzialność jak inni. W związku z poprzednimi przepisami projektu należy stwierdzić, iż funkcjonariusza publicznego można zatrudnić bez żadnej procedury, na czas określony nie dłuższy niż 12 miesięcy, podczas których ma on obowiązek zapoznać się z organizacją i techniką pracy, jednak na gruncie kodeksu karnego odpowiada karnie za wykonywanie swoich obowiązków.
14. Art. 9 ust. 2 w zakresie okresu zatrudnienia nie wyłącza możliwości zatrudnienia na czas określony nie dłuższy niż 12 miesięcy podmiotów określonych w art. 6 ust. 2 ze względu na uregulowanie zawarte w art. 8 ust. 1.
15. Art. 10 wskazuje na obowiązek zasięgnięcia odpowiednich informacji o kandydatach na stanowiska kierownicze i samodzielne. Uzasadnienie dopełnia, iż obowiązek taki jest pożądany ze względu na fakt, iż osoby te będą pełnić ważne funkcje urzędnicze. Jednakże art. 8 ust. 4 statuuje, iż kierownik sekretariatu nie jest kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej, co wskazuje na fakt (zgodny z rzeczywistością), iż nie jest to doniosła i ważna funkcja urzędnicza. Ponadto, należy zadać pytanie, czy na stanowisku kierowniczym i samodzielnym możliwe jest pełnienie jakiegokolwiek funkcji. O funkcji stanowi bowiem art. 23 ust. 2 i 3, więc w takim ujęciu należy traktować to określenie. Jeśli jednak nie są to równoznaczne pojęcia, to należy wskazać na niezastosowanie § 10 ZTP.
16. Art. 12 zawiera katalog obowiązków urzędnika. Należy nadmienić, iż pkt 1 zawiera błąd logiczny w postaci powtórzenia. Należy nadmienić, iż przepisy Konstytucji są także przepisami prawa, co potwierdza art. 87 Konstytucji. Fakt, iż wyrażenie użyte w pkt 1 funkcjonuje w przestrzeni

prawodawczej, nie oznacza, iż wyrażenie to jest poprawne. Przy pracy nad nową ustawą należy zastosować § 8 ust. 1 ZTP. Odnośnie do pkt 5 należy podnieść, iż w stosunku do obecnie obowiązującej ustawy, został zaostrożony obowiązek godnego zachowania, który rozciąga się na czas niezaliczony do czasu pracy. Taki zapis jest uznany przez doktrynę za oczywisty w przypadku pełnienia służby. Należy jednak podnieść, iż urzędnicy co do zasady podlegają tzw. zwykłemu stosunkowi pracy (zatrudnienie na podstawie umowy o pracę), co kontrastuje z ingerencją w prywatną sferę pracownika. Należy podnieść, iż praca urzędnika nie jest zawodem regulowanym i nie jest objęta regulacjami etycznymi. Kolejną kwestią wymagającą podniesienia jest fakt, iż na gruncie kolejnych przepisów projektu, do urzędników nie stosuje się postępowania dyscyplinarnego a jedynie odpowiedzialność porządkową. Godne zachowanie jest pojęciem ogólnym, które należy rozpatrywać w odniesieniu do konkretnego stanu faktycznego. Brak procedury wyjaśniającej podczas odpowiedzialności pracownika oraz brak możliwości uczestnictwa w tym postępowaniu samego zainteresowanego, jak i jego pełnomocnika powodują, że stan faktyczny może być niemożliwy do ustalenia, a równość stron w postępowaniu zostaje zaburzona na niekorzyść pracownika.

17. W art. 13 powtórzono kolejny błąd logiczny polegający na tym, iż przyjęto niemożliwą podstawę twierdzenia. Należy zważyć, iż urzędnik nie może stwierdzić czy wykonanie danego polecenia będzie prowadziło do popełnienia przestępstwa. Urzędnik ten może jedynie przypuszczać lub mieć przeświadczenie o tym, że może ono prowadzić do przestępstwa.
18. W art. 14 zastosowano złagodzenie zakazu zatrudniania małżonków oraz osoby pozostające ze sobą w stosunku pokrewieństwa lub powinowactwa. Z uzasadnienia nie wynika jednak ten fakt, a tym bardziej powód takiej zmiany. Jak zauważono powyżej, szczególnie analizując inne przepisy projektu, takie rozwiązanie może prowadzić do nepotyzmu i kierowania się interesem rodziny w wymiarze sprawiedliwości.
19. Art. 15 ust. 2 przewiduje zaostrożenie zakazu wykonywania dodatkowych zajęć poprzez dodanie zakazu zarobkowania. Pojęcie „zarobkowania” nie zostało zdefiniowane w polskim porządku prawnym. Uzasadnienie nie podaje powodu zmiany obowiązującego zapisu. W kontekście powyższych uwag takie zaostrożenie nie zasługuje na uwzględnienie. Tym bardziej, iż zakaz ten stosuje się także do pracowników administracyjnych, którzy nie stanowią kadry funkcjonariuszy publicznych, a którzy w obecnie obowiązującej ustawie byli wyłączeni z powyższego zakazu.
20. Przepis art. 16, pomimo nieco zmienionej redakcji, należy uznać za powtórzenie przepisu art. 42 § 4 Kodeksu pracy, co stoi w sprzeczności z § 4 ust. 1 ZTP.
21. Odnośnie do art. 18 ust. 1 i 2 uzasadnienie nie podaje, dlaczego w zakresie czasu pracy projekt nie odsyła do przepisów Kodeksu pracy.
22. Art. 18 ust. 4 nakłada na kierownika jednostki obowiązek uwzględnienia powinności wykonywania pracy od poniedziałku do piątku w godzinach urzędowania. Natomiast art. 18 ust. 8 daje uprawnienie kierownikowi jednostki ustalenia dnia wolnego od pracy. Należy nadmienić, iż godziny urzędowania sądów ustala prezes sądu, zgodnie z § 40 Regulaminu urzędowania sądów powszechnych. W związku z tym projekt nakłada zarówno obowiązek, jak i uprawnienie na podmiot, który pozbawiony jest decyzyjności w tym zakresie. Ponadto, w ust. 4 projektodawca posługuje się określeniem „jednostka organizacyjna”, co w związku z art. 2 ust. 2 należy traktować jako jednostkę ze szczegółowym określeniem, której definicji nie zawiera

projekt. Należy zatem zadać pytanie, czy na gruncie projektu jednostką organizacyjną jest sąd lub prokuratura, czy jest nią wydzielona część organizacyjna sądu lub prokuratury.

23. Art. 18 ust. 6 zawiera mniej korzystne zapisy w stosunku do przepisów obecnie obowiązujących. Należy podkreślić, iż omawiany przepis nie wskazuje podmiotu uprawnionego do dokonania wyboru formy rekompensaty za godziny nadliczbowe. Wskazane jest zastosowanie przepisów Kodeksu pracy.
24. Art. 18 ust. 7 został wyłączony ze stosowania w stosunku do pracowników administracyjnych, co wskazywałoby na fakt, iż pracownicy administracyjni nie zajmują stanowisk kierowniczych i samodzielnych. Takie stwierdzenie jednak nie jest zasadne w kontekście art. 33 ust. 4 w zakresie, w którym odsyła do art. 10. Ponadto, należy zadać pytanie, z jakich powodów urzędnicy na stanowiskach samodzielnych zostali wyłączeni z regulacji ustępu 6?
25. Art. 21 ust. 1 pomimo niewielkiej odrębności redakcyjnej należy zakwalifikować jako powtórzenie art. 108 § 1 Kodeksu pracy, a w konsekwencji jako sprzeczny z § 4 ust. 1 ZTP.
26. Art. 21 ust. 2 wprowadza nieznaną w polskim porządku prawnym formę kary porządkowej. Przepis ten rozbudowuje ponadto katalog kar porządkowych określonych w Kodeksie pracy. Ponadto, ust. 4 wskazuje na obligatoryjność stosowania kary przez kierownika jednostki. Należy przypomnieć, iż wszystko to, odbywa się w ramach kar porządkowych, a nie postępowania dyscyplinarnego, które dopuszczają inne pragmatyki służbowe. Co więcej, zgodnie z art. 33 ust. 4 kary te stosuje się także w stosunku do pracowników administracyjnych. Ponadto, ust. 5 przewiduje obligatoryjne wstrzymanie możliwości przyznania wyższej stawki wynagrodzenia przez okres 5 lat. Tu należy zadać pytanie, na jakiej podstawie pracodawca wstrzymuje przyznanie stawki wynagrodzenia przez okres 5 lat, skoro ust. 6 odsyła do art. 113 Kodeksu pracy, który statuuje, iż „karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika **po roku** nienagannej pracy. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą **przed upływem tego terminu**”. Takie rozwiązanie nie znajduje akceptacji na gruncie podstawowych zasad prawa pracy, przyjętych zwyczajów, tym bardziej w kontekście negocjacji strony społecznej ze stroną rządową.
27. Art. 22 ust. 2 wskazuje na różnice w wysokości wynagrodzenia zasadniczego ze względu na zajmowane stanowisko, posiadane kwalifikacje zawodowe oraz staż pracy. Należy zwrócić uwagę, iż przepis ten stoi w sprzeczności do zapisu art. 4, w którym delegacja ustawowa wskazuje na zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na staż pracy, pełnioną funkcję oraz zajmowane stanowisko i jego znaczenie dla funkcjonowania jednostki. Zatem, które elementy w rzeczywistości będą różnicować wysokość wynagrodzenia?
28. Art. 22 ust. 6 i 7 zwiększają różnice w wynagrodzeniach od dwunastej stawki. Uzasadnienie nie podaje podstawy większego różnicowania wyższych wynagrodzeń. Przy tak dużej ilości stawek wynagrodzenia różnice w wynagrodzeniach z grup „wyższych” są absolutnie nieuzasadnione.
29. Art. 22 ust. 8 przewiduje możliwość zakwalifikowania nowego pracownika do wyższej stawki, nie uszczegóławiając warunków niezbędnych do spełnienia. Użyte nieostre określenie będzie podstawą do szerokiej interpretacji omawianego przepisu, a w dalszej konsekwencji doprowadzi do zwiększenia dysproporcji płacowych, co zaburzy zróżnicowanie wynagrodzenia w oparciu o warunki zawarte w art. 4.

- 30.** Art. 22 ust. 9 uzależnia wysokość wynagrodzenia od oceny pracy pracownika, uzyskania wyższych kwalifikacji lub stałego zwiększenia zakresu obowiązków. Ponownie należy zadać pytanie o stosunek powyższych zmiennych do art. 4 oraz art. 22 ust. 2 projektu. Ponadto należy podkreślić, iż projekt nie definiuje oceny pracy pracownika oraz nie przewiduje uregulowania owej oceny za pomocą aktu wykonawczego. Kryteria w postaci stałego zwiększenia obowiązków jest sprzeczne z art. 16. Należy wskazać, iż powtórzony zapis kodeksowy dopuszcza możliwość zlecenia innej pracy bez zastosowania wypowiedzenia na okres nieprzekraczający 3 miesięcy. Stałe zwiększenie obowiązków jest zmianą umówionego stosunku pracy, co wymaga zastosowania wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę.
- 31.** W art. 22 ust. 10 należy zwrócić uwagę na zastosowany czas przyszły. Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest z dołu, za pracę wykonaną. W związku z powyższym treść ust. 10 winna brzmieć: Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego przez liczbę godzin przepracowanych w danym miesiącu”.
- 32.** Art. 23 ust. 1 wskazuje na składnik wynagrodzenia na stanowisku samodzielnym w postaci dodatku funkcyjnego. Ten sam dodatek przysługuje zarówno osobie na stanowisku kierowniczym jak osobie pełniącej funkcję kierowniczą. Należy zatem zadać pytanie jaką funkcję pełni osoba na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym i z jakiego tytułu przyznany jest jej dodatek?
- 33.** Art. 23 ust. 3 daje uprawnienie kierownikowi jednostki do dowolnego kształtowania wysokości dodatku funkcyjnego. Takie rozwiązanie prowadzi do utworzenia kolejnych dysproporcji płacowych osób na tych samych stanowiskach.
- 34.** Art. 23 ust. 4 jest przeniesionym rozwiązaniem z obecnie obowiązującego rozporządzenia wydanego na podstawie ustawy o pracownikach sądów i prokuratury. Należy nadmienić, iż w dotychczasowej praktyce takie świadczenie jest szkodliwe i prowadzi do wielu nadużyć. Natomiast wysokość dodatku uzależniona od pełnionej funkcji i wynagrodzenia zasadniczego doprowadzi do dyskryminacji, która przejawiać się będzie w różnej wysokości otrzymywanego dodatku przez osoby na tych samych stanowiskach wykonujących te same dodatkowe zadania, w taki sam sposób.
- 35.** Art. 24 ust. 1 reguluje sposób rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych podczas pełnionego dyżuru. W pierwszej kolejności należy zapytać o powody umiejscowienia rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych w art. 18 ust. 6. Następnie należy zadać pytanie o racjonalność stosowania różnych podstaw wynagrodzenia godzin nadliczbowych oraz godzin nadliczbowych przypadających w nocy? Następnie należy zapytać o powód braku uregulowania wynagrodzenia za pracę w dni wolne od pracy? Należy także zaznaczyć, iż proponowane rozwiązanie oznacza, że za pracę w nocy podczas dyżuru pracownik otrzyma niższe wynagrodzenia niż za pracę w nocy z innych przyczyn niż pełnienie dyżuru. Tak samo, wynagrodzenie będzie różne za pracę w godzinach nadliczbowych od pracy w tych samych godzinach nadliczbowych w trakcie dyżuru. Przy tym wszystkim podnieść także należy, iż czynności służbowe wykonywane podczas pełnienia dyżuru (nadal niezdefiniowanym w projekcie) stanowią pracę w godzinach nadliczbowych.
- 36.** Art. 27 ust. 7 wprowadza niezrozumiałe rozróżnienie podstawy obliczenia nagrody jubileuszowej. O ile w pierwszym przypadku można przyjąć, iż projektodawca przyjął rozwiązanie korzystne dla pracowników, o tyle w drugiej sytuacji niestosowanie powyższego rozwiązania jest niczym nieuzasadnione.

37. Art. 29 stanowi przeniesienie zapisu obecnie obowiązującego znajdującego się w akcie wykonawczym wydanym na podstawie ustawy o pracownikach sądów i prokuratury. Taki zabieg spowodował jednak mniej sprecyzowane kryteria nagrody, które w obecnie obowiązującym stanie prawnym można uszczegółowić w oparciu o delegację ustawową. Pominięcie natomiast premii przy regulowaniu wynagrodzeń świadczy o tym, iż przedstawiony projekt nie ma na celu spełnienie postulatu przejrzystości i uporządkowania wynagrodzeń pracowników sądów i prokuratury oraz wyrównania niczym nieuzasadnionych różnic w wynagrodzeniu, a omawiane rozwiązanie otwiera pole do kolejnych nadużyć przy jednoczesnym pozbawieniu pracowników prawa do składnika wynagrodzenia.
38. Należy zadać pytanie o uzasadnienie umiejscowienia art. 30. Czy zamiarem projektodawcy było odesłanie do Kodeksu pracy wyłącznie w zakresie rozdziału 3 czy całego aktu prawnego. ponadto, należy zwrócić uwagę na niezastosowanie zasad dotyczących przepisów odsyłających określonych w ZTP.
39. Art. 31-32 nie uwzględnia zmian, w tym proponowanych i zgłaszanych w postulatach i opiniach.
40. Rozdział 5 należy rozważyć w kontekście § 60 ust. 1 ZTP, który stanowi, iż artykuły można grupować w jednostki systematyzacyjne w celu systematyzacji przepisów ustawy. Treść rozdziału 5 nie wskazuje na systematyzację przepisów ustawy, a jedynie utrudnia jej czytanie i wprowadza chaos.
41. Art. 33 ust. 3 jest zbędny ze względu na art. 33 ust. 4 w zw. z art. 6 ust. 2.
42. Art. 33 ust. 4 wskazuje ponadto, iż do pracowników administracyjnych stosuje się przepis art. 5, który zawiera kryteria, które musi spełnić kandydat na stanowisko urzędnicze. Pracownik administracyjny nie jest bowiem, gruncie projektu, funkcjonariuszem publicznym. Należy zatem stwierdzić, iż warunki zatrudnienia dla urzędnika będącego funkcjonariuszem publicznym oraz pracownika administracyjnego (czyli np. sprzątaczkę, portiera, palacza c.o.) są identyczne. Zastosowanie ma także art. 10, który dotyczy kandydatów na stanowiska kierownicze i samodzielne. Takie odesłanie wskazuje na fakt, iż pracownicy administracyjny będą zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych, co stoi w sprzeczności z ustępem 2 omawianego przepisu, który stanowi, iż pracowników administracyjnych zatrudnia się na stanowiskach pomocniczych oraz na stanowiskach obsługi.
43. W projekcie nie został uregulowany tryb rozwiązywania stosunku pracy bez wypowiedzenia (obecny art. 12), co oznacza odebranie kolejnego przywileju pracowników sądów i prokuratury w postaci rocznej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy w przypadku choroby. Takie rozwiązanie zasługuje na dezaprobatę, w szczególności ze względu na zwiększone ryzyko chorób potwierdzone badaniami.
44. W projekcie nie został uregulowany dodatkowy urlop wypoczynkowy dla urzędników.
45. W projekcie nie został uregulowany sposób i droga awansu zawodowego.

Z poważaniem,

Sztab Protestacyjny:

U S T A W A

z dnia..... 2019 r.

**o urzędnikach i pracownikach administracyjnych sądów powszechnych, sądów
wojskowych oraz powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury**

Rozdział 1

Przepisy ogólne

Art. 1. W sądach powszechnych i w sądach wojskowych oraz w powszechnych jednostkach organizacyjnych prokuratury zatrudnieni są urzędnicy i pracownicy administracyjni.

2. Urzędnicy, o których mowa w ust. 1 są funkcjonariuszami publicznymi w rozumieniu art. 115 § 13 Kodeksu karnego.

Art. 2. 1. Czynności w sprawach zakresu prawa pracy w stosunku do urzędników i pracowników administracyjnych wykonują:

- 1) w sądzie powszechnym - dyrektor sądu;
- 2) w wojskowym sądzie okręgowym - prezes wojskowego sądu okręgowego;
- 3) w wojskowym sądzie garnizonowym - prezes wojskowego sądu garnizonowego;
- 4) w Prokuraturze Krajowej - Prokurator Krajowy;
- 5) w prokuraturze regionalnej - prokurator regionalny;
- 6) w prokuraturze okręgowej i prokuraturze rejonowej - prokurator okręgowy, zwani dalej „kierownikami jednostki”.

2. Ilekroć w ustawie jest mowa o jednostce bez szczegółowego określenia rozumie się przez to jednostki wymienione w ust. 1.

Art. 3. W przypadku zniesienia sądu albo powszechnej jednostki organizacyjnej prokuratury, w pierwszej kolejności na wolne etaty urzędników w sądach lub powszechnych jednostkach organizacyjnych prokuratury, na ich wniosek, są zatrudniani urzędnicy zniesionego sądu lub powszechnej jednostki organizacyjnej

prokuratury, chyba że z przepisów o zniesieniu sądu lub powszechnej jednostki organizacyjnej prokuratury wynika co innego.

Art. 4. Minister Sprawiedliwości, w porozumieniu z Ministrem Obrony Narodowej i ministrem właściwym do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia stanowiska, na których zatrudnieni są urzędnicy i pracownicy administracyjni, a także kwalifikacje i inne warunki wymagane do zajmowania tych stanowisk i przysługujące na tych stanowiskach stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz stawki dodatku funkcyjnego – uwzględniając potrzebę zapewnienia prawidłowej organizacji działalności administracyjnej sądów i powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury, właściwego poziomu funkcjonowania sekretariatów w tych jednostkach organizacyjnych oraz wysokiego poziomu kultury pracy, sprawności, racjonalności, szybkości i profesjonalizmu przy wykonywaniu czynności niezbędnych do sprawnego przebiegu postępowań, potrzebę zróżnicowania wynagrodzenia w zależności od stażu pracy, pełnionej funkcji oraz zajmowanego stanowiska i jego znaczenia dla funkcjonowania sądów lub powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury, a także potrzebę właściwego teoretycznego i praktycznego przygotowania do wykonywania obowiązków urzędnika oraz pracownika administracyjnego, specyfikę i charakter ich pracy oraz szczególne wymagania dotyczące wykonywania czynności.

Rozdział 2

Nawiązanie i zmiana stosunku pracy z urzędnikiem

Art. 5. Na stanowisku urzędnika może być zatrudniona osoba, która:

- 1) ma pełną zdolność do czynności prawnych;
- 2) korzysta z pełni praw publicznych;
- 3) posiada nieposzlakowaną opinię;
- 4) nie była skazana prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe;
- 5) posiada kwalifikacje wymagane na danym stanowisku;
- 6) jest zdolna ze względu na stan zdrowia do wykonywania obowiązków na stanowisku urzędnika.

Art. 6. 1. W celu obsadzenia wolnego stanowiska urzędnika organizuje się konkurs.

2. Obsadzenie wolnego stanowiska urzędnika może nastąpić także w wyniku awansu lub przeniesienia urzędnika, przeniesienia pracownika administracyjnego, a także przeniesienia pracownika administracyjnego z innej jednostki lub przeniesienia urzędnika państwowego albo pracownika służby cywilnej. Do przeniesienia pracownika administracyjnego z innej jednostki na stanowisko urzędnika przepis art. 33 ust. 3 stosuje się odpowiednio.

3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, w celu zapewnienia prawidłowej realizacji ustawowych zadań jednostki, kierownik tej jednostki może obsadzić wolne stanowisko urzędnika z pominięciem konkursu.

4. Przed obsadzeniem stanowiska urzędnika w drodze konkursu lub w trybie określonym w ust. 3 kierownik jednostki zasięga informacji z Krajowego Rejestru Karnego o tej osobie.

Art. 7. Minister Sprawiedliwości określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowy sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska urzędnicze w sądach, powszechnych jednostkach organizacyjnych prokuratury, w szczególności skład komisji konkursowych oraz sposób i tryb ich działania, etapy i przebieg konkursu, a także zakres i sposób udostępniania kandydatowi informacji o konkursie, mając na uwadze potrzebę właściwego doboru kadry urzędniczej, a także postulat przejrzystości i rzetelności postępowania konkursowego.

Art. 8. 1. Stosunek pracy z urzędnikiem nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na czas nieokreślony, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Urzędnika na stanowisku kierowniczym zatrudnia się w drodze powołania. Przepisy art. 6 stosuje się.

3. Do urzędnika powołanego na stanowisko kierownicze stosuje się przepisy Oddziału 1 Rozdziału III Kodeksu pracy.

4. Kierownik sekretariatu nie jest kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej w rozumieniu art. 151⁴ Kodeksu pracy.

Art. 9. 1. Urzędnika podejmującego pracę po raz pierwszy w jednostce zatrudnia się na podstawie umowy o pracę na czas określony nie dłuższy niż 12 miesięcy. W tym okresie urzędnik ma obowiązek zapoznać się z organizacją pracy oraz techniką pracy jednostki.

2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się w przypadku zatrudnienia w trybie, o którym mowa w art. 6 ust. 2, a także do urzędnika powołanego na stanowisko kierownicze, o którym mowa w art. 8 ust. 2.

Art. 10. 1. W przypadku kandydatów na stanowiska kierownicze i stanowiska samodzielne właściwy kierownik jednostki zasięga od właściwego ze względu na siedzibę tej jednostki komendanta wojewódzkiego Policji albo Komendanta Stołecznego Policji informacji o kandydacie. Informacje o kandydacie uzyskuje się i sporządza w oparciu o dane zawarte w policyjnych systemach teleinformatycznych. Komendant Policji przedstawia pisemną informację o kandydacie kierownikowi jednostki w terminie 14 dni od dnia wpływu wniosku.

2. O treści informacji, o której mowa w ust. 1, kierownik jednostki zawiadamia kandydata.

Art. 11. W uzasadnionych przypadkach kierownik jednostki zasięga informacji z Krajowego Rejestru Karnego o osobie zatrudnionej w podległej mu jednostce.

Rozdział 3

Prawa i obowiązki urzędnika

Art. 12. 1. Urzędnik jest obowiązany:

- 1) przestrzegać Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i innych przepisów prawa;
- 2) rzetelnie, bezstronnie, sprawnie i terminowo wykonywać powierzone zadania;
- 3) wykonywać polecenia służbowe;
- 4) dochowywać tajemnicy prawnie chronionej;
- 5) zachowywać się godnie w pracy i poza pracą;
- 6) poszerzać wiedzę zawodową.

2. Urzędnik przy wykonywaniu obowiązków nie może kierować się swoimi poglądami politycznymi, religijnymi ani interesem jednostkowym lub grupowym.

Art. 13. Jeżeli w przekonaniu urzędnika polecenie służbowe jest niezgodne z prawem, jest on obowiązany na piśmie poinformować o tym przełożonego. W razie pisemnego potwierdzenia polecenia należy je wykonać, chyba że wykonanie polecenia prowadziłoby do popełnienia przestępstwa lub groziłoby niepowetowanymi stratami.

Art. 14. Małżonkowie oraz osoby pozostające ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie lub powinowactwa pierwszego stopnia nie mogą być zatrudnieni w tej samej jednostce, jeżeli powstałby między tymi osobami stosunek bezpośredniej podległości służbowej.

Art. 15. 1. Urzędnik nie może podejmować dodatkowego zatrudnienia bez pisemnej zgody kierownika jednostki.

2. Urzędnik nie może wykonywać zajęć ani sposobu zarobkowania sprzecznych z jego obowiązkami lub podważających zaufanie do sądu lub prokuratury.

Art. 16. Jeżeli wymagają tego potrzeby jednostki zatrudniającej urzędnika, kierownik jednostki może polecić urzędnikowi, na okres do trzech miesięcy w roku kalendarzowym, wykonywanie innej pracy niż określona w umowie o pracę, zgodnej z jego kwalifikacjami. W tym okresie przysługuje urzędnikowi wynagrodzenie stosownie do wykonywanej pracy, lecz nie niższe od dotychczasowego.

Art. 17. Urzędnika można, na jego wniosek lub za jego zgodą, przenieść do pracy w innym sądzie lub powszechnej jednostce organizacyjnej prokuratury w tej samej lub innej miejscowości. Przeniesienia dokonuje kierownik jednostki, w której urzędnik ten ma być zatrudniony, w porozumieniu z kierownikiem jednostki dotychczas zatrudniającym urzędnika.

Art. 18. 1. Czas pracy urzędnika nie może przekraczać 8 godzin na dobę i średnio 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 3 miesiące.

2. Jeżeli wymagają tego potrzeby jednostki organizacyjnej, urzędnik może być zatrudniony poza normalnymi godzinami pracy, a w wyjątkowych wypadkach także w nocy oraz w niedziele i święta.

3. Przepisów ust. 2 nie stosuje się do kobiety w ciąży oraz - bez jego zgody - do urzędnika sprawującego pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub opiekującego się dzieckiem w wieku do lat ośmiu.

4. Rozkład czasu pracy w tygodniu oraz jego wymiar w poszczególnych dniach tygodnia ustala kierownik jednostki, biorąc pod uwagę, że praca powinna być wykonywana od poniedziałku do piątku w godzinach urzędowania jednostki organizacyjnej.

5. Kierownik jednostki może ustalić, w drodze zarządzenia, dniem wolnym od pracy dla urzędników dzień pracy przypadający między dniami wolnymi od pracy, pod warunkiem wyznaczenia soboty dniem pracy. O ustaleniu dnia wolnego od pracy oraz o sobocie wyznaczonej dniem pracy kierownicy jednostek informują urzędników oraz interesantów z co najmniej z 7-dniowym wyprzedzeniem, w sposób przyjęty w danej jednostce.

6. Urzędnikowi za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego poza ustalonym czasem pracy przysługuje czas wolny lub wynagrodzenie.

7. Urzędnikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym albo samodzielnym za pracę wykonywaną poza ustalonym czasem pracy, w porze nocnej oraz w niedzielę lub święto przysługuje czas wolny.

Art. 19. W razie trwałej utraty zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku, stwierdzonej orzeczeniem lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, urzędnika można, za jego zgodą przenieść na inne, także niższe stanowisko, z tym że przez okres trzech miesięcy zachowuje on prawo do dotychczasowego wynagrodzenia. Urzędnik poddany rehabilitacji zawodowej lub przysposobieniu do innej pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia przez okres dwunastu miesięcy.

Art. 20. 1. Kierownik jednostki zawiesza urzędnika w pełnieniu obowiązków służbowych, jeżeli:

- 1) przy wszczęciu lub w toku postępowania o całkowite bądź częściowe ubezwłasnowolnienie ustanowiono doradcę tymczasowego;

2) przeciwko urzędnikowi prowadzone jest postępowanie o umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe, chyba że stosunek pracy został rozwiązany w trybie art. 52 Kodeksu pracy.

2. Okres zawieszenia, o którym mowa w ust. 1, trwa do prawomocnego zakończenia postępowania.

3. W okresie zawieszenia, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, urzędnik zachowuje prawo do wynagrodzenia w pełnej wysokości oraz do innych przysługujących mu uprawnień i świadczeń przez trzy miesiące. Po upływie trzech miesięcy, urzędnik otrzymuje połowę przysługującego mu wynagrodzenia do prawomocnego zakończenia postępowania.

4. W okresie zawieszenia, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, wynagrodzenie urzędnika ulega ograniczeniu do połowy. Jeżeli zapadł wyrok uniewinniający lub postępowanie karne zostało umorzone, urzędnikowi wypłaca się pozostałą część wynagrodzenia, chyba że postępowanie karne umorzono warunkowo lub na podstawie amnestii, a zainteresowany w przepisany termin nie domagał się rehabilitacji.

5. W przypadku oddalenia lub odrzucenia wniosku o ubezwłasnowolnienie albo umorzenia postępowania o ubezwłasnowolnienie urzędnikowi wypłaca się pozostałą część wynagrodzenia.

6. Okres zawieszenia, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, podlega zaliczeniu do okresów zatrudnienia, od których zależą uprawnienia pracownicze, a okres zawieszenia, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, podlega zaliczeniu do okresów pracy, od których zależą uprawnienia pracownicze w sytuacji określonej w ust. 4 zdanie drugie.

7. Kierownik jednostki może zawiesić w pełnieniu obowiązków służbowych urzędnika, przeciwko któremu prowadzone jest postępowanie o nieumyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub nieumyślne przestępstwo skarbowe. Przepis ust. 3 stosuje się.

8. Zawieszenie, o którym mowa w ust. 7, nie może trwać dłużej niż trzy miesiące. W okresie zawieszenia urzędnik zachowuje prawo do wynagrodzenia i innych świadczeń przysługujących na podstawie stosunku pracy.

Art. 21. 1. Urzędnik ponosi odpowiedzialność porządkową za naruszenie obowiązków służbowych oraz za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

2. Karami porządkowymi są:

- 1) upomnienie;
- 2) nagana;
- 3) nagana z ostrzeżeniem;
- 4) obniżenie wynagrodzenia zasadniczego.

3. Karę, o której mowa w ust. 2 pkt 4, wymierza się na okres od 1 miesiąca do 3 miesięcy, w wysokości od 10% do 30 % wynagrodzenia zasadniczego.

4. Kary porządkowe stosuje kierownik jednostki.

5. W przypadku ukarania urzędnika karą inną niż upomnienie urzędnikowi nie można przyznać wyższej stawki wynagrodzenia zasadniczego w okresie 5 lat od ukarania.

6. Do odpowiedzialności porządkowej urzędnika stosuje się przepisy art. 109 -113 Kodeksu pracy.

Art. 22. 1. Urzędników zatrudnia się na stanowiskach kierowniczych, stanowiskach samodzielnych oraz na stanowiskach wspomagających.

2. Urzędnikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze zależne od zajmowanego stanowiska, posiadanych kwalifikacji zawodowych oraz stażu pracy.

3. Ustala się 22 stawki wynagrodzenia zasadniczego urzędników.

4. Pierwsza stawka wynagrodzenia zasadniczego jest równa 60 % przeciętnego wynagrodzenia, w drugim kwartale roku poprzedniego, ogłaszanego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” przez Prezesa Głównego

Urzędu Statystycznego na podstawie art. 20 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1270 i 2245 oraz z 2019 r. poz. 39, 730 i 752), z zastrzeżeniem ust. 5.

5. Jeżeli przeciętne wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 4, jest niższe od przeciętnego wynagrodzenia ogłoszonego za drugi kwartał roku poprzedzającego - przyjmuje się podstawę wynagrodzenia zasadniczego urzędnika w dotychczasowej wysokości.

6. Stawki od drugiej do jedenastej wynagrodzenia zasadniczego urzędników są równe stawce pierwszej powiększonej o odpowiednio po 10 %, przy czym stawka jedenasta wynosi 200 % stawki pierwszej.

7. Stawki od dwunastej do dwudziestej drugiej są równe stawce jedenastej podwyższonej odpowiednio po 12 %, przy czym stawka dwudziesta druga wynosi 232 % stawki jedenastej.

8. Urzędnikowi z chwilą zatrudnienia przyznaje się wynagrodzenie zasadnicze w najniższej stawce dla danego stanowiska. W uzasadnionych przypadkach kierownik jednostki zatrudniając urzędnika może przyznać mu stawkę wyższą od stawki najniższej dla danego stanowiska, jeżeli przemawia za tym dotychczasowe doświadczenie zawodowe urzędnika lub jego szczególne kwalifikacje.

9. Przyznanie urzędnikowi wyższej stawki wynagrodzenia zasadniczego przewidzianej dla danego stanowiska jest zależne od oceny jego pracy, uzyskania wyższych kwalifikacji przydatnych na zajmowanym stanowisku lub stałego zwiększenia zakresu obowiązków. Wyższą stawkę przyznaje kierownik jednostki w ramach posiadanych środków, nie wcześniej niż po upływie czterech lat od przyznania poprzedniej stawki.

10. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

Art. 23. 1. Urzędnikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym lub samodzielny przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Urzędnikowi zatrudnionemu na stanowisku wspomagającym, któremu powierzono funkcję kierowniczą przyznaje się dodatek funkcyjny.

3. Pełnienie funkcji kierowniczej urzędnikowi powierza kierownik jednostki na czas określony nie dłuższy niż dwa lata albo na czas nieokreślony i ustala wysokość dodatku funkcyjnego.

4. Kierownik jednostki może przyznać urzędnikowi dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań, w szczególności zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku z tytułu pełnionej funkcji łącznie.

Art. 24. 1. Za okres dyżuru, w którym urzędnik wykonywał czynności, urzędnikowi przysługuje odpowiednio czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym czasowi pracy wykonywanej w okresie dyżuru albo wynagrodzenie w wysokości 120 % stawki godzinowej, o której mowa w art. 22 ust. 10.

2. Urzędnikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% według minimalnej stawki godzinowej, o której mowa w art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2018 r. poz. 2177).

3. Urzędnikowi wykonującemu czynności poza siedzibą jednostki, w której jest zatrudniony, przysługuje zwrot kosztów podróży, zakwaterowania oraz diety na zasadach stosowanych przy podróżach służbowych na obszarze kraju.

Art. 25. 1. Urzędnikowi zatrudnionemu w jednostce, której siedziba znajduje się w mieście będącym siedzibą wojewody lub sejmiku województwa przysługuje dodatek wyrównawczy w wysokości 6 % kwoty przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 22 ust. 4, z zastrzeżeniem ust. 5.

2. Urzędnikowi zatrudnionemu w jednostce, której siedziba znajduje się w mieście stołecznym Warszawa przysługuje dodatek wyrównawczy w wysokości 10

% kwoty przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 22 ust. 4, z zastrzeżeniem ust. 5.

Art. 26. 1. Urzędnikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę wynoszący po 5 latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. W przypadku równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów.

4. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje urzędnikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

5. Dodatek za wieloletnią pracę wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia:

1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym urzędnik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;

2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

6. Jeżeli w aktach osobowych urzędnika brak jest odpowiedniej dokumentacji, dodatek za wieloletnią pracę wypłaca się po udokumentowaniu przez urzędnika prawa do dodatku za wieloletnią pracę lub prawa do wyższej stawki dodatku za wieloletnią pracę. Przepis ust. 5 stosuje się odpowiednio.

Art. 27. 1. Urzędnik za wieloletnią pracę otrzymuje nagrodę jubileuszową w wysokości:

- 1) po 20 latach pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego;
- 2) po 25 latach pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego;
- 3) po 30 latach pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego;
- 4) po 35 latach pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego;
- 5) po 40 latach pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego;
- 6) po 45 latach pracy - 400 % wynagrodzenia miesięcznego.

2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.

4. Urzędnik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.

5. Urzędnik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

6. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje niezwłocznie po nabyciu przez urzędnika prawa do tej nagrody, a jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji - niezwłocznie po udokumentowaniu przez urzędnika prawa do nagrody jubileuszowej.

7. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące urzędnikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące w dniu jej wypłaty. Jeżeli urzędnik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody.

8. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 7, oblicza się zgodnie z przepisami w sprawie ustalania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

9. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy albo na emeryturę, urzędnikowi któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

10. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów, na podstawie których wprowadzona została zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu, upływa okres uprawniający do dwóch lub więcej nagród, wypłaca się tylko jedną, najwyższą nagrodę.

11. Urzędnikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 10, legitymuje się okresem dłuższym niż uprawniający do nagrody danego stopnia, a któremu w okresie 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

12. Przepisy ust. 10 i 11 stosuje się odpowiednio w przypadku, gdy urzędnik w dniu, w którym udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia, oraz w przypadku, gdy urzędnik nabędzie to prawo w terminie 12 miesięcy od tego dnia.

13. Urzędnikowi zatrudnionemu w sądzie albo prokuraturze w dniu 30 marca 1999 r. przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród jubileuszowych wlicza się okresy, które zostały wliczone przy ustalaniu prawa do nagrody jubileuszowej, do której nabył prawo w sądzie albo prokuraturze przed tym dniem.

Art. 28. 1. Urzędnikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:

1) po dziesięciu latach pracy - dwumiesięcznego wynagrodzenia;

- 2) po piętnastu latach pracy - trzymiesięcznego wynagrodzenia;
- 3) po dwudziestu latach pracy - sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

2. Do okresów pracy, o których mowa w ust. 1, wlicza się okresy zatrudnienia w jednostkach oraz w innych zakładach pracy, na zasadach określonych w art. 26 ust. 2 – 3.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Art. 29. 1. Urzędnikowi może być przyznana nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

2. Fundusz nagród tworzy się w wysokości do 3% planowanych wynagrodzeń osobowych. Fundusz nagród pozostaje w dyspozycji kierownika jednostki i może być przez niego podwyższany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.

Art. 30. W zakresie nieuregulowanym w ustawie do urzędników stosuje się przepisy Kodeksu pracy.

Rozdział 4

Delegowanie urzędnika

Art. 31. 1. Minister Sprawiedliwości może delegować urzędnika zatrudnionego w sądzie, za jego zgodą, do wykonywania obowiązków służbowych w innym sądzie, Ministerstwie Sprawiedliwości lub innej jednostce organizacyjnej podległej Ministrowi Sprawiedliwości albo przez niego nadzorowanej, na czas określony, nie dłuższy niż dwa lata, albo na czas nieokreślony.

2. Minister Sprawiedliwości może delegować urzędnika zatrudnionego w sądzie, bez jego zgody, do wykonywania obowiązków służbowych w innym sądzie lub Ministerstwie Sprawiedliwości, mających siedzibę w tej samej miejscowości, na czas określony, nie dłuższy niż dwa lata. Delegowanie urzędnika może być

powtórzone, bez jego zgody, nie wcześniej niż po upływie dwóch lat od dnia zakończenia poprzedniego delegowania.

3. Właściwy dyrektor sądu apelacyjnego może delegować urzędnika do wykonywania obowiązków służbowych w innym sądzie na obszarze danej apelacji, na warunkach określonych w ust. 1, na czas określony, nie dłuższy niż dwanaście miesięcy, a na warunkach określonych w ust. 2 - na czas określony, nie dłuższy niż sześć miesięcy. Delegowanie urzędnika może być powtórzone, bez jego zgody, nie wcześniej niż po upływie dwóch lat od dnia zakończenia poprzedniego delegowania.

4. Minister Sprawiedliwości, jeżeli przemawiają za tym potrzeby sądownictwa, może delegować urzędnika do wykonywania obowiązków służbowych w innym sądzie lub Ministerstwie Sprawiedliwości mających siedzibę w innej miejscowości, na czas określony, nie dłuższy niż sześć miesięcy w ciągu roku. Delegowanie urzędnika może być powtórzone, bez jego zgody, nie wcześniej niż po upływie dwóch lat od dnia zakończenia poprzedniego delegowania.

5. Delegowaniu nie podlegają urzędnicy zajmujący w sądzie stanowiska głównego księgowego lub audytora wewnętrznego.

6. Niedopuszczalne jest delegowanie, bez zgody urzędnika, do sądu lub Ministerstwa Sprawiedliwości mającego siedzibę w innej miejscowości, kobiety w ciąży lub urzędnika sprawującego opiekę nad dzieckiem w wieku do czternastu lat, a także w wypadkach, gdy stoją temu na przeszkodzie ważne względy osobiste lub rodzinne urzędnika.

7. Urzędnik delegowany na podstawie ust. 1, na czas nieokreślony, może być odwołany z delegowania albo z niego ustąpić z trzymiesięcznym uprzedzeniem.

8. W okresie delegowania urzędnik ma prawo do wynagrodzenia przysługującego mu na dotychczas zajmowanym stanowisku i dodatku za wieloletnią pracę. W przypadku powierzenia funkcji w okresie delegowania urzędnikowi przysługuje dodatek funkcyjny w stawce przewidzianej dla tej funkcji.

9. W okresie delegowania do Ministerstwa Sprawiedliwości albo Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury urzędnik otrzymuje dodatek z tytułu delegowania.

10. Jeżeli delegowanie następuje do innej miejscowości niż miejscowość będąca siedzibą sądu, w której urzędnik jest zatrudniony, przysługuje mu prawo do bezpłatnego zakwaterowania lub zwrot kosztów zamieszkania w miejscu delegowania, a także świadczenia dodatkowe, rekompensujące niedogodności wynikające z delegowania poza stałe miejsce pracy: zwrot kosztów przejazdu, diety, zwrot kosztów noclegu lub ryczałt za nocleg, jednorazowy ryczałt z tytułu przeniesienia, zwrot kosztów przewozu urządzenia domowego.

11. Świadczenia związane z delegowaniem urzędnika wypłaca odpowiednio sąd, do którego urzędnik został delegowany albo Ministerstwo Sprawiedliwości.

12. Minister Sprawiedliwości określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe warunki delegowania urzędników do wykonywania obowiązków służbowych w Ministerstwie Sprawiedliwości lub innej jednostce organizacyjnej podległej Ministrowi Sprawiedliwości albo przez niego nadzorowanej, wysokość dodatku z tytułu delegowania oraz szczegółowe warunki i zakres świadczeń dodatkowych związanych z delegowaniem urzędników poza stałe miejsce pracy, mając na względzie poziom świadczeń przysługujących pracownikom państwowych jednostek sfery budżetowej odbywającym podróże służbowe oraz czasowo przenoszonym.

Art. 32. 1. Prokurator Krajowy może delegować urzędnika zatrudnionego w jednostce organizacyjnej prokuratury, za jego zgodą, do wykonywania obowiązków służbowych w innej jednostce organizacyjnej prokuratury, a na wniosek Ministra Sprawiedliwości do Ministerstwa Sprawiedliwości lub innej jednostki organizacyjnej podległej Ministrowi Sprawiedliwości albo przez niego nadzorowanej, na czas określony, nie dłuższy niż dwa lata, albo na czas nieokreślony.

2. Prokurator Krajowy może delegować urzędnika zatrudnionego w jednostce organizacyjnej prokuratury, bez jego zgody, do wykonywania obowiązków służbowych w innej jednostce organizacyjnej prokuratury lub na wniosek Ministra Sprawiedliwości do Ministerstwa Sprawiedliwości, mających siedzibę w tej samej miejscowości, na czas określony, nie dłuższy niż dwa lata. Delegowanie urzędnika może być powtórzone, bez jego zgody, nie wcześniej niż po upływie dwóch lat od dnia zakończenia poprzedniego delegowania.

3. Właściwy prokurator regionalny może delegować urzędnika zatrudnionego w jednostce organizacyjnej prokuratury na obszarze danego regionu, do

wykonywania obowiązków służbowych w innej jednostce organizacyjnej prokuratury na tym obszarze, na warunkach określonych w ust. 1, na czas określony, nie dłuższy niż dwanaście miesięcy, a na warunkach określonych w ust. 2 - na czas określony, nie dłuższy niż sześć miesięcy. Delegowanie urzędnika może być powtórzone, bez jego zgody, nie wcześniej niż po upływie dwóch lat od dnia zakończenia poprzedniego delegowania.

4. Prokurator Krajowy, jeżeli przemawiają za tym potrzeby prokuratury, może delegować urzędnika zatrudnionego w jednostce organizacyjnej prokuratury do wykonywania obowiązków służbowych w innej jednostce organizacyjnej prokuratury lub na wniosek Ministra Sprawiedliwości do Ministerstwa Sprawiedliwości, mających siedzibę w innej miejscowości, na czas określony, nie dłuższy niż sześć miesięcy w ciągu roku. Delegowanie urzędnika może być powtórzone, bez jego zgody, nie wcześniej niż po upływie dwóch lat od dnia zakończenia poprzedniego delegowania.

5. Delegowaniu nie podlegają urzędnicy zajmujący stanowiska dyrektora finansowo-administracyjnego, głównego księgowego lub audytora wewnętrznego.

6. Niedopuszczalne jest delegowanie, bez zgody urzędnika, do jednostki organizacyjnej prokuratury lub Ministerstwa Sprawiedliwości mającego siedzibę w innej miejscowości, kobiety w ciąży lub urzędnika sprawującego opiekę nad dzieckiem w wieku do czternastu lat, a także w wypadkach, gdy stoją temu na przeszkodzie ważne względy osobiste lub rodzinne urzędnika.

7. Urzędnik delegowany na podstawie ust. 1, na czas nieokreślony, może być odwołany z delegowania, albo z niego ustąpić z trzymiesięcznym uprzedzeniem.

8. W okresie delegowania urzędnik ma prawo do wynagrodzenia przysługującego mu na dotychczas zajmowanym stanowisku i dodatku za wieloletnią pracę. W przypadku powierzenia funkcji w okresie delegowania urzędnikowi przysługuje dodatek funkcyjny w stawce przewidzianej dla tej funkcji.

9. W okresie delegowania do Prokuratury Krajowej, Ministerstwa Sprawiedliwości albo Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury urzędnik otrzymuje dodatek z tytułu delegowania.

10. Jeżeli delegowanie następuje do innej miejscowości niż miejscowość będąca siedzibą prokuratury, w której urzędnik jest zatrudniony, przysługuje mu prawo do bezpłatnego zakwaterowania lub zwrot kosztów zamieszkania w miejscu

delegowania, a także świadczenia dodatkowe, rekompensujące niedogodności wynikające z delegowania poza stałe miejsce pracy: zwrot kosztów przejazdu, diety, zwrot kosztów noclegu lub ryczałt za nocleg, jednorazowy ryczałt z tytułu przeniesienia, zwrot kosztów przewozu urządzenia domowego.

11. Świadczenia związane z delegowaniem urzędnika wypłaca odpowiednio jednostka organizacyjna prokuratury, do której urzędnik został delegowany albo Ministerstwo Sprawiedliwości.

12. Minister Sprawiedliwości określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe warunki delegowania urzędników do wykonywania obowiązków służbowych w innej jednostce organizacyjnej prokuratury albo w Ministerstwie Sprawiedliwości lub innej jednostce organizacyjnej podległej Ministrowi Sprawiedliwości lub przez niego nadzorowanej, wysokość dodatku z tytułu delegowania do Prokuratury Krajowej, Ministerstwa Sprawiedliwości lub Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury oraz szczegółowe warunki i zakres świadczeń dodatkowych związanych z delegowaniem urzędników poza stałe miejsce pracy, mając na względzie poziom świadczeń przysługujących pracownikom państwowych jednostek sfery budżetowej odbywającym podróże służbowe oraz czasowo przenoszonym.

Rozdział 5

Pracownicy administracyjni

Art. 33. 1. Stosunek pracy z pracownikiem administracyjnym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na czas nieokreślony.

2. Pracowników administracyjnych zatrudnia się na stanowiskach pomocniczych oraz na stanowiskach obsługi.

3. Kierownik jednostki może przenieść pracownika administracyjnego na stanowisko urzędnika w tej samej jednostce, jeżeli pracownik ten spełnia wymogi przewidziane dla danego stanowiska.

4. Do pracowników administracyjnych stosuje się przepisy art. 5, art. 6 ust. 4, art. 10, art. 12 – 18 ust. 1-6, art. 19 oraz art. 21-30, z tym że czas pracy pracowników administracyjnych zatrudnionych na stanowisku kierowcy regulują odrębne przepisy.

Rozdział 6

Przepisy zmieniające

Art. 34. W ustawie z dnia 30 listopada 2016 r. o organizacji i trybie postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 2016, poz. 2072 oraz Dz. U. z 2019 r., poz.125) art. 32 otrzymuje brzmienie:

„Art. 32. W zakresie nieuregulowanym w ustawie do pracowników Biura Służby Prawnej Trybunału stosuje się przepisy ustawy z dnia o urzędnikach i pracownikach administracyjnych sądów powszechnych, sądów wojskowych oraz powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury (Dz. U.).”.

Art. 35. W ustawie z dnia 28 stycznia 2016 r. Prawo o prokuraturze (Dz.U z 2017 r., poz. 167 i z 2019 r., poz.125) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 35 § 5 otrzymuje brzmienie:

„§ 5. W przypadku zniesienia ośrodka zamiejscowego prokuratury regionalnej, okręgowej lub rejonowej urzędnicy i pracownicy administracyjni prokuratury oraz asystenci prokuratora stają się urzędnikami i pracownikami administracyjnymi jednostki organizacyjnej prokuratury oraz asystentami prokuratora tej jednostki organizacyjnej prokuratury, której ośrodek zamiejscowy jest znoszony.”;

2) Art. 177 otrzymuje brzmienie:

„Art.177. Asystentowi prokuratora przysługuje wynagrodzenie zasadnicze. Poza wynagrodzeniem zasadniczym asystentowi prokuratora przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, dodatek wyrównawczy, nagrody jubileuszowe oraz jednorazowa odprawa w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia o urzędnikach i pracownikach

administracyjnych sądów powszechnych, sądów wojskowych oraz powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury (Dz. U.).”;

- 3) w art. 180 § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Właściwy prokurator, określony ustawy z dnia o urzędnikach i pracownikach administracyjnych sądów powszechnych, sądów wojskowych oraz powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury (Dz. U.), zwany w niniejszym artykule "prokuratorem", organizuje, w drodze konkursu, nabór kandydatów na stanowisko asystenta prokuratora.”;

- 4) art. 182 otrzymuje brzmienie:

„Art. 182. W sprawach nieuregulowanych w niniejszej ustawie do asystentów prokuratora stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia o urzędnikach i pracownikach administracyjnych sądów powszechnych, sądów wojskowych oraz powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury (Dz. U.).”;

- 5) tytuł Działu VII otrzymuje brzmienie:

„Urzędnicy i pracownicy administracyjni”;

- 6) art. 190 otrzymuje brzmienie:

„Art. 190. § 1. W powszechnych jednostkach organizacyjnych prokuratury zatrudnieni są urzędnicy i pracownicy administracyjni.

§ 2. Zasady zatrudniania urzędników i pracowników administracyjnych oraz ich obowiązki i prawa określają odrębne przepisy.”;

- 7) w art. 191 § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Prokurator Generalny przetwarza dane osobowe prokuratorów, prokuratorów w stanie spoczynku, asesorów prokuratury, asystentów prokuratorów, urzędników i pracowników administracyjnych powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury, a także kandydatów na te stanowiska w

celu i w zakresie niezbędnym dla prawidłowego wykonywania zadań wynikających z obowiązujących przepisów.

Art. 36. W ustawie z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. z 2019 r., poz. 52 i poz. 60) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 32d § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Do dyrektora sądu oraz zastępcy dyrektora sądu stosuje się odpowiednio przepisy art. 12-15 oraz art. 25-28 ustawy z dnia o urzędnikach i pracownikach administracyjnych sądów powszechnych, sądów wojskowych oraz powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury (Dz. U.).”;

- 2) w art. 147 § 3 otrzymuje brzmienie:

„§ 3. W sądach są zatrudniani urzędnicy i inni pracownicy sądowi, w tym pracownicy administracyjni.”;

- 3) w art. 151b:

- a) § 2b otrzymuje brzmienie:

„§ 2b. Poza wynagrodzeniem zasadniczym referendarzowi przysługuje dodatek za długoletnią pracę, o którym mowa w art. 91 § 7, oraz gratyfikacja jubileuszowa, na zasadach określonych w art. 92 § 3-6, a także jednorazowa odprawa w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia o urzędnikach i pracownikach administracyjnych sądów powszechnych, sądów wojskowych oraz powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury (Dz. U.).”;

- b) § 4 otrzymuje brzmienie:

„§ 4. W sprawach nieuregulowanych w ustawie do referendarzy stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia o urzędnikach i pracownikach

administracyjnych sądów powszechnych, sądów wojskowych oraz powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury (Dz. U.).”;

4) w art. 155:

a) § 4 otrzymuje brzmienie:

„§ 4. Asystentowi sędziego przysługuje wynagrodzenie zasadnicze. Poza wynagrodzeniem zasadniczym asystentowi sędziego przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, dodatek wyrównawczy, nagrody jubileuszowe oraz jednorazowa odprawa w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia o urzędnikach i innych pracownikach administracyjnych sądów powszechnych, sądów wojskowych oraz powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury (Dz. U.).”.. Na zasadach określonych w przepisach o ustawy z dnia o urzędnikach i pracownikach administracyjnych sądów powszechnych, sądów wojskowych oraz powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury (Dz. U.) asystentowi sędziego mogą być przyznane:

1) dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków lub powierzenia dodatkowych zadań;

2) nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.”;

b) § 9 otrzymuje brzmienie;

„§ 9. W sprawach nieuregulowanych w ustawie do asystentów sędziów stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia o urzędnikach i pracownikach administracyjnych sądów powszechnych, sądów wojskowych oraz powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury (Dz. U.).”;

5) w art. 155a § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Konkurs, o którym mowa w art. 155 § 2a, organizuje właściwy prezes sądu”;

- 6) art. 156 otrzymuje brzmienie:

„Art. 156. Zasady zatrudniania urzędników i innych pracowników sądowych, w tym pracowników administracyjnych oraz ich obowiązki i prawa określają odrębne przepisy.”;

Art. 37. W ustawie z dnia 21 sierpnia 1997 r. – Prawo o ustroju sądów wojskowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 1921 i z 2019 r., poz. 125) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) Tytuł rozdziału 8a otrzymuje brzmienie:

„Asystenci sędziów, urzędnicy i pracownicy administracyjni sądów wojskowych”;

- 2) *Art. 64b* otrzymuje brzmienie:

Art. 64b. § 1. W sądach wojskowych zatrudniani są urzędnicy i pracownicy administracyjni. § 2. Zasady zatrudniania urzędników i pracowników administracyjnych sądów wojskowych oraz ich prawa i obowiązki określają przepisy ustawy z dnia o urzędnikach i pracownikach administracyjnych sądów powszechnych, sądów wojskowych oraz powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury (Dz. U.).”.

Rozdział 7

Przepisy przejściowe, dostosowujące i przepisy końcowe

Art. 38. 1. Z dniem wejścia w życie ustawy urzędnicy i inni pracownicy zatrudnieni w sądach powszechnych i wojskowych oraz w powszechnych jednostkach organizacyjnych prokuratury, stają się odpowiednio urzędnikami albo pracownikami administracyjnymi tych jednostek w rozumieniu niniejszej ustawy, zatrudnionymi na dotychczasowych stanowiskach.

2. Jeżeli w rozporządzeniu, o którym mowa w art. 4, nie zostało przewidziane stanowisko zajmowane dotychczas przez urzędnika albo innego pracownika, z dniem wejścia w życie ustawy określa się jego stanowisko zgodnie z zakresem dotychczasowych czynności i odpowiadające posiadanym kwalifikacjom i innym warunkom określonym w rozporządzeniu, o którym mowa w art. 4.

3. Urzędnikowi i pracownikowi administracyjnemu, o których mowa w ust. 1 i 2, z dniem wejścia ustawy zachowują składniki wynagrodzenia na dotychczasowych zasadach.

4. Urzędnik zatrudniony w dniu wejścia w życie ustawy na stanowisku kierowniczym staje się urzędnikiem powołanym na zajmowanym stanowisku. Dotychczasowa umowa o pracę zawarta z tym urzędnikiem stanowi powołanie na zajmowane przez niego stanowisko.

5. Urzędnikom i pracownikom administracyjnym zatrudnianym w okresie do dnia 31 grudnia 2020 r. przysługują składniki wynagrodzenia na dotychczasowych zasadach.

Art. 39. 1. Urzędnikowi i pracownikowi administracyjnemu z dniem 1 stycznia 2021 r. przyznaje się wynagrodzenie zasadnicze w stawce przewidzianej dla zajmowanego stanowiska z uwzględnieniem dotychczasowego stażu pracy. Wynagrodzenie to nie może być niższe niż przysługujące w dniu 31 grudnia 2020 r. poprzedzającym wejście w życie ustawy.

2. Urzędnikowi, który w dniu 1 stycznia 2021 r. zajmował stanowisko związane z prawem do dodatku funkcyjnego przyznaje się dodatek funkcyjny w stawce przewidzianej dla zajmowanego stanowiska, nie niższej niż dodatek funkcyjny przysługujący w dniu poprzedzającym wejście w życie ustawy.

Art. 40. 1. Z dniem wejścia w życie ustawy osoby odbywające staż urzędniczy zatrudnione na podstawie umów o pracę na czas określony w sądach powszechnych i w sądach wojskowych oraz w powszechnych jednostkach organizacyjnych prokuratury stają się urzędnikami tych jednostek organizacyjnych. Umowy o pracę zawarte z tymi osobami na czas określony ulegają przedłużeniu do łącznego okresu jednego roku.

2. Osoba, o której mowa w ust. 1 może w terminie tygodniowym od wejścia w życie ustawy złożyć oświadczenie o zakończeniu stosunku pracy z upływem terminu, na który została zawarta. W takim przypadku do jej stosunku pracy stosuje się przepisy dotychczasowe, z tym, że nie zdaje ona egzaminu stażowego.

3. W razie przedłużenia umowy o pracę na czas określony w trybie przepisu ust. 1, urzędnikowi przyznaje się wynagrodzenie zasadnicze na zasadzie art. 22 ust. 8.

Art. 41. Do dnia 31 grudnia 2020 r. do ustalenia rodzajów stanowisk i wynagrodzenia za pracę stosuje się przepisy dotychczasowe.

Art. 42. Traci moc ustawa z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (Dz. U. z 2018 r., poz. 577).

Art. 43. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2020 r, z wyjątkiem przepisów art. 22 ust. 1-9 oraz art. 25, które wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2021 r.

Uzasadnienie

I. Zagadnienia ogólne.

Obowiązująca ustawa z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (Dz. U. z 2018 r. poz. 577) regulująca zasady i tryb zatrudniania w sądach i powszechnych jednostkach organizacyjnych prokuratury pracowników w tym urzędników stanowi akt prawny rangi ustawowej powstały w już po wejściu w życie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.

Mimo tego zwarte w tej ustawie regulacje są w zasadzie, w znacznej mierze ramowe i nie wyczerpują materii wymagającej regulacji ustawowej. Ponadto ustawa zawiera odesłanie do odpowiedniego stosowania przepisów ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach

urzędów państwowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 1915), a więc aktu prawnego z okresu przed konstytucyjnego.

W ten sposób reguluje zarówno status prawny pracowników sądów i prokuratury a więc ich prawa i obowiązki w sposób niepełny. Powoduje to, że znaczny zakres materii odnoszących się do praw i obowiązków tej grupy pracowników został „doregulowany” aktem wykonawczym wydanym na podstawie art. 14 ust. 1 ustawy przewidującym m.in. szczegółowe zasady ich wynagradzania. Taki zakres upoważnienia ustawowego nakazującego uregulowanie zasad, co prawda szczegółowych, wynagradzania tej grupy pracowników pozawalał w gruncie rzeczy na uregulowanie niemal w całości zasad tego wynagradzania, bowiem sama ustaw jedynie w bardzo ogólny sposób kwestię tę normuje, przewidując jedynie że pracownicy ci będą otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze, a także dodatki związane z pełnioną funkcją oraz dodatek za długoletnią pracę i nagrody jubileuszowe, których wysokość i okresy jubileuszu zostały uregulowane w ustawie. . Ponadto wymagało uregulowania na poziomie podustawowym np. takich zagadnień jak zasady ustalania prawa do dodatku za wieloletnią pracę, zaliczania okresów zatrudnienia innych okresów niż zatrudnienie od których zależy nabycie prawa do nagrody jubileuszowej.

Niedostatki regulacyjne ustawy powodujące potrzebę jej uzupełniania w znacznym stopniu przepisami aktu wykonawczego oraz poszukiwania podstaw prawnych wielu kwestii w odpowiednim stosowaniu innej ustawy nastroczają częste trudności.

Wypada podkreślić, że ustawa ta jako przedłożenie rządowe miała mieć charakter epizodyczny, co podkreślono w uzasadnieniu projektu, w którym przewidziano jej obowiązywanie przez okres trzech lat do końca 2001 r. oraz art. 23 projektu stanowiący, że ustawa ma czasowy zakres obowiązywania. Przewidywano ówczas przygotowanie i uchwalenie w przyszłości ustawy docelowej, regulującej w sposób pełny i kompleksowy trwały system regulujący status pracowników sądów i prokuratury. Tak się jednak nie stało bowiem zaniechano przygotowania i skierowania do Parlamentu nowej ustawy regulującej kompleksowo status pracowników sądów i prokuratury.

Ponad dwudziestoletnie obowiązywanie ustawy spowodowało powstanie znacznych i niekorzystnych różnicowań wynagrodzeń urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury, rodzące niezadowolenie tej grupy pracowników i stale postulaty uporządkowania systemu wynagrodzeń oraz wprowadzenia ustawowych kryteriów przyznawania wynagrodzeń zasadniczych tym pracownikom i wprowadzenia mechanizmów ich podwyższania w ślad za wzrostem płac w sferze gospodarczej. Stosunkowo wysokie wymagania kwalifikacyjne w odniesieniu do urzędników powodują, że przy szalenie rozpiętej siatce wynagrodzeń zasadniczych powstają trudności w rekrutacji pracowników, zwłaszcza w większych ośrodkach, w których występuje znaczna konkurencja na rynku pracodawców.

Okoliczności te powodują, że jako celowe należy uznać wydanie nowej ustawy, która w sposób kompleksowy i całkowity ureguje status korpusu pracowniczego sądów i powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury obejmującego m.in. mechanizm podwyższania ich wynagrodzeń.

II. Zagadnienia szczegółowe.

Projektowana ustawa zawiera kompleksowe i co do zasady wyczerpujące regulacje zasad zatrudniania, w tym wynagradzania urzędników i pracowników nie będących urzędnikami w sądach powszechnych i w sądach wojskowych oraz w jednostkach organizacyjnych prokuratury, pozostawiając jedynie w zakresie nieuregulowanym odesłanie do przepisów powszechnego prawa pracy.

Projektowana ustawa została podzielona na 7 rozdziałów.

Rozdział 1 (art. 1-4) zawiera przepisy ogólne odnoszące się do ogółu pracowników.

Projekt przewiduje dwie grupy zatrudnienia w sądach i prokuraturze, tj. urzędników oraz pracowników administracyjnych (**art. 1 ust. 1**).

Pierwsza z nich ma zostać objęta ochroną, jaka przysługuje funkcjonariuszom publicznym, przewidzianą w kodeksie karnym (**art. 1 ust. 2**). Urzędnicy ci bowiem należą do kategorii pracowników mających stały kontakt ze stronami, świadkami i innymi klientami zatrudniających ich jednostek.

W obecnym stanie prawnym nie przysługuje im szczególna ochrona, a ze względu na wysoce konfliktogenne środowisko wykonywanej pracy są oni narażeni na przypadki agresji.

Projektowane przepisy **art. 2** określają kompetencje kierowników jednostek zatrudniających urzędników i pracowników administracyjnych w zakresie czynności z zakresu prawa pracy. Nie powodują zmian kompetencyjnych w stosunku do obecnie obowiązujących i są powiązane z ustrojowymi uregulowaniami dotyczącymi sądownictwa powszechnego i wojskowego oraz powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury.

Art. 3 zawiera regulację. Zgodnie z którą w przypadku zniesienia sądu albo powszechnej jednostki organizacyjnej prokuratury, w pierwszej kolejności na wolne etaty urzędników w sądach lub powszechnych jednostkach organizacyjnych prokuratury, na ich wniosek, są zatrudniani urzędnicy zniesionego sądu lub powszechnej jednostki organizacyjnej prokuratury, chyba że z przepisów o zniesieniu sądu lub powszechnej jednostki organizacyjnej prokuratury wynika co innego.

Art. 4 zawiera upoważnienie ustawowe dla Ministra Sprawiedliwości do wydania rozporządzenia określającego stanowiska, na których zatrudnieni są urzędnicy i pracownicy administracyjni, a także kwalifikacje i inne warunki wymagane do zajmowania tych stanowisk i

przysługujące na tych stanowiskach stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz stawki dodatku funkcyjnego.

Zasady ustalania stawek wynagrodzenia zasadniczego określa szczegółowo art. 22 projektu, który zostanie omówiony w dalszej części uzasadnienia.

Przepisy Rozdziału 2 zawierają ogólne wymogi zatrudnienia na stanowiskach urzędniczych (**art. 5**), system obsadzania stanowisk urzędniczych, (**art. 6**) zasady zatrudniania na tych stanowiskach (**art. 7-8**), uprzedniej i następczej kontroli spełniania warunku niekaralności (**art. 6 ust. 4 i art. 10**), obowiązek i tryb zasięgania informacji o kandydatach na stanowiska kierownicze i samodzielne (**art. 10**) oraz sposób postępowania w stosunku do urzędników i pracowników administracyjnych w razie zniesienia sądu albo powszechnej jednostki organizacyjnej prokuratury.

Dotychczasowe przepisy nie zwierały regulacji o obowiązku zasięgania informacji o kandydatach na żadne stanowisko urzędnicze. Projekt przewiduje zasięganie informacji w trybie analogicznym do informacji o kandydatach na stanowiska prokuratorskie. Jest to ze wszech miar zasadne albowiem będą to w przyszłości osoby pełniące ważne funkcje urzędnicze, istotne dla funkcjonowania sądu lub prokuratury.

Podstawowym sposobem zatrudniania urzędników jest postępowanie konkursowe (**art. 6 ust. 1**). Przewiduje się także możliwość bez konkursowego trybu zatrudniania urzędników w wyniku awansu oraz w trybie przeniesienia urzędnika sądu lub prokuratury albo urzędnika państwowego lub pracownika administracyjnego (**art. 6 ust.2 i art. 33 ust. 3**), co dotychczas nie było przewidziane. W szczególnie uzasadnionych przypadkach można będzie zatrudnić urzędnika z pominięciem procedury konkursowej, gdy wymaga tego zapewnienie realizacji ustawowych zadań jednostki (**art. 6 ust. 3**).

Rozdział 3 reguluje prawa i obowiązki urzędników.

Ustala się podstawowe obowiązki urzędników wzorowane na obecnie obowiązującej regulacji (**art. 12**).

Wprowadza się zasadę podporządkowania poleceniom służbowym i reguluje uprawnienie urzędnika do kontestowania poleceń niezgodnych z prawem (**art. 13**). Przewiduje się niedopuszczanie do powstawania relacji służbowej podległości pomiędzy urzędnikami spokrewnionymi lub spowinowacnymi (**art. 14**). Zakazuje się podejmowania zatrudnienia dodatkowego bez zgody przełożonego (**art.15 ust.1**) oraz niedopuszczalność wykonywania zajęć lub sposobów zarobkowania sprzecznych z obowiązkami urzędnika lub podważających zaufanie do instytucji zatrudniającej (**art. 15 ust.2**).Reguluje się dopuszczalność czasowego polecenia urzędnikowi wykonywania pracy innej niż określona w umowie o pracę (**art. 16**).Tworzy się możliwość przeniesienia urzędnika za jego zgodą lub na jego wniosek do innego sądu lub jednostki organizacyjnej prokuratury w drodze porozumienia między tymi jednostkami organizacyjnymi (**art. 17**).

Art. 18 reguluje kwestię czasu pracy urzędników.

Art. 19 ustala zasady postępowania w razie trwałej utraty zdolności do pracy na zajmowanym przez urzędnika stanowisku.

Art. 19 zawiera regulację podróży służbowych urzędników i przysługujących im z tego tytułu świadczeń.

Art. 20 i 21 regulują postępowanie i uprawnienia urzędników w przypadku objęcia postępowaniem o ubezwłasnowolnienie oraz wszczęcia postępowania karnego, a także odpowiedzialność porządkową urzędników.

Przepisy **art. 22 – 28** regulują system wynagradzania urzędników oraz świadczeń związanych z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy. Przewiduje się trzy rodzaje stanowisk urzędniczych, tj. stanowiska kierownicze, stanowiska samodzielne i stanowiska wspomagające (**art.22 ust.1**).

System wynagrodzeń urzędników polega na wprowadzeniu, jako podstawowego, wynagrodzenia zasadniczego, określanego w 22 stawkach opartych na kwocie przeciętnego wynagrodzenia, w drugim kwartale roku poprzedniego, ogłaszanego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie art. 20 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2018 r. poz. 1270 i 2245), Przewiduje się, że najniższa, pierwsza stawka będzie wynosić 60 % tak określonego najniższego wynagrodzenia. Wynagrodzenie zasadnicze będzie ustalone w 22 stawkach. Pierwsza stawka wynagrodzenia zasadniczego będzie równa 60% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w II kwartale roku poprzedniego. Wysokość pierwszej stawki będzie stanowiła podstawę do ustalania stawek wysokości od drugiej do jedenastej. Stawka druga będzie stanowiła 110% wynagrodzenia w pierwszej stawce, stawka trzecia będzie stanowiła 120% wynagrodzenia w pierwszej stawce, stawka czwarta będzie stanowiła 130% wynagrodzenia w pierwszej stawce, stawka piąta będzie stanowiła 140% wynagrodzenia w pierwszej stawce, stawka szósta będzie stanowiła 150% wynagrodzenia w pierwszej stawce, stawka siódma będzie stanowiła 160% wynagrodzenia w pierwszej stawce, stawka ósma będzie stanowiła 170% wynagrodzenia w pierwszej stawce, stawka dziewiąta będzie stanowiła 180% wynagrodzenia w pierwszej stawce, stawka dziesiąta będzie stanowiła 190% wynagrodzenia w pierwszej stawce, stawka jedenasta będzie stanowiła 200% wynagrodzenia w pierwszej stawce. Stawka jedenasta będzie stanowiła podstawę do ustalania stawek wysokości od dwunastej do dwudziestej drugiej. Stawka dwunasta będzie stanowiła 112% wynagrodzenia w jedenastej stawce, stawka trzynasta będzie stanowiła 124% wynagrodzenia w jedenastej stawce, stawka czternasta będzie stanowiła 136% wynagrodzenia w jedenastej stawce, stawka piętnasta będzie stanowiła 148% wynagrodzenia w jedenastej stawce, stawka szesnasta będzie stanowiła 160% wynagrodzenia w jedenastej stawce, stawka siedemnasta

będzie stanowiła 172% wynagrodzenia w jedenastej stawce, stawka osiemnasta będzie stanowiła 184% wynagrodzenia w jedenastej stawce, stawka dziewiętnasta będzie stanowiła 196% wynagrodzenia w jedenastej stawce, stawka dwudziesta będzie stanowiła 208% wynagrodzenia w jedenastej stawce, stawka dwudziesta pierwsza będzie stanowiła 220% wynagrodzenia w jedenastej stawce, stawka dwudziesta druga będzie stanowiła 232% wynagrodzenia w jedenastej stawce.

Jako zasadę przyjmuje się, że urzędnikowi z chwilą zatrudnienia przyznaje się wynagrodzenie zasadnicze w najniższej stawce dla danego stanowiska. Tylko w uzasadnionych przypadkach kierownik jednostki zatrudniając urzędnika może przyznać mu stawkę wyższą od stawki najniższej dla danego stanowiska, jeżeli przemawia za tym dotychczasowe doświadczenie zawodowe urzędnika lub jego szczególne kwalifikacje. Pozwoli to na zatrudnianie urzędników z doświadczeniem zawodowym zdobytym w innym zatrudnieniu albo posiadających szczególne kwalifikacje zawodowe. Obecny system kwestii tej nie reguluje i w praktyce nie daje możliwości zatrudniania doświadczonych zawodowo osób na stanowiskach urzędniczych, ze względu na poziom najniższych wynagrodzeń.

O zakresie stawek wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk będzie decydował akt wykonawczy wydany na podstawie **art. 4** projektowanej ustawy.

Art. 23 określa zasady uprawnienia do dodatku funkcyjnego urzędnikom zatrudnionym na stanowisku kierowniczym lub samodzielny (art. 23 ust. 1), albo urzędnikom, którym powierzona zostaje funkcja kierownicza lub koordynacyjna (art. 23 ust. 2 i 3) przez kierownika jednostki, o którym mowa w **art. 2**.

W **art. 24 ust. 3** reguluje się możliwość przyznawania urzędnikom dodatku specjalnego z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań. W dotychczasowym systemie wynagrodzeń taki dodatek jest przewidziany.

Projektowane przepisy **art. 24 ust. 2 i 3** określają zasady dodatkowego wynagradzania za wykonywane pracy w okresie dyżuru poza normalnymi godzinami pracy oraz dodatku za pracę w porze nocnej.

Przewiduje się wprowadzenia dodatków z tytułu zatrudnienia w miastach będących siedzibą wojewody oraz w Warszawie, jako dodatku wyrównawczego o charakterze wielkomiejskim (**art. 25**). Wprowadzenie takich dodatków jest w pełni zasadne przy uwzględnieniu okoliczności znacznie wyższych kosztów utrzymania w takich miejscach pracy, w porównaniu z zatrudnieniem w mniejszych miejscowościach. Dodatki te oparte będą również na podstawie minimalnego wynagrodzenia.

Przepisy **art. 26** regulują szczegółowo uprawnienia do dodatku za wieloletnią pracę i zasady zaliczania stażu pracy oraz sposób wypłacania dodatku. Projekt włącza do materii ustawowej te kwestie, dotychczas regulowane w drodze rozporządzenia wykonawczego do obowiązującej ustawy.

Podobnie przepisy **art. 27** oprócz ustalenia prawa do nagród jubileuszowych, określają zasady ich wypłaty analogiczne do przepisów wydanych na podstawie art. 23 ust. 2 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 1915).

Wreszcie **art. 28** przewiduje prawo urzędników do odpraw z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, analogicznie do uprawnień urzędników państwowych określonych w art. 28 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych.

Poza system wynagradzania urzędników utrzymuje się możliwość przyznawania urzędnikom nagród za szczególne osiągnięcia zawodowe oraz tworzenia funduszu nagród w wysokości 3 % planowanych wynagrodzeń osobowych (**art. 29**).

Rozdział 4 dotyczy zasad delegowania urzędników sądów (**art. 31**) i urzędników prokuratury (**art. 32**), co stanowi włączenie do ustawy regulacji już istniejącej, zawartej w art. 11a i 11b obowiązującej ustawy.

Rozdział 5 reguluje zatrudnianie pracowników administracyjnych.

Przewiduje się, że w tej grupie będą zatrudniani pracownicy na stanowiskach pomocniczych i na stanowiskach obsługi (**art. 33 ust. 2**). Dopuszcza się możliwość przeniesienia pracownika administracyjnego na stanowisko urzędnika w tej samej jednostce, pod warunkiem spełniania wymogów przewidzianych dla danego stanowiska (**art. 33 ust. 3**). Jest to novum, bowiem obecnie obowiązująca ustawa takiej możliwości nie przewiduje, ze szkodą dla właściwej obsady stanowisk urzędniczych i rozwoju zawodowego pracowników.

Do pracowników administracyjnych będą miały zastosowanie przepisy art. 5, art. 6 ust. 4, art. 10, art. 12 – 18 ust. 1-6, art. 19 oraz art. 21-30, z tym że czas pracy pracowników administracyjnych zatrudnionych na stanowisku kierowcy regulują odrębne przepisy.

Rozdział 6 dotyczy zmian w przepisach obowiązujących, czyli w ustawie z dnia 30 listopada 2016 r. o organizacji i trybie postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 2016, poz. 2072 oraz Dz. U. z 2019 r., poz. 125), w ustawie z dnia 28 stycznia 2016 r. Prawo o prokuraturze (Dz. U. z 2017 r., poz. 167 i z 2019 r., poz. 125) oraz w ustawie z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. z 2019 r., poz. 52 z późn. zm.). W Rozdziale 7 zawarto przepisy przejściowe, dostosowujące i przepisy końcowe. Przyjęto zasadę, że z dniem wejścia w życie ustawy urzędnicy i inni pracownicy zatrudnieni w sądach powszechnych i wojskowych oraz w powszechnych jednostkach organizacyjnych prokuratury, stają się odpowiednio urzędnikami albo pracownikami administracyjnymi tych jednostek w rozumieniu niniejszej ustawy, zatrudnionymi na dotychczasowych stanowiskach (**art. 38**). Art. 41. Do dnia 31 grudnia 2020 r. do ustalenia rodzajów stanowisk i wynagrodzenia za pracę stosuje się przepisy dotychczasowe. Przyjęto regulację, zgodnie z którą ustawa wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2020 r, z wyjątkiem przepisów art. 22 ust.

1-7 oraz art. 25, które wejdą w życie z dniem 1 stycznia 2021 r. W związku z tym do dnia 31 grudnia 2020 r. do ustalenia rodzajów stanowisk i wynagrodzenia za pracę będą miały zastosowanie przepisy dotychczasowe (art. 41).

	4521,08	
stawka 1	60%	2 713
stawka 2	110%	2 984
stawka 3	120%	3 255
stawka 4	130%	3 526
stawka 5	140%	3 798
stawka 6	150%	4 069
stawka 7	160%	4 340
stawka 8	170%	4 612
stawka 9	180%	4 883
stawka 10	190%	5 154
stawka 11	200%	5 425
		5 425
stawka 12	112%	6 076
stawka 13	124%	6 727
stawka 14	136%	7 378
stawka 15	148%	8 029
stawka 16	160%	8 680
stawka 17	172%	9 332
stawka 18	184%	9 983
stawka 19	196%	10 634
stawka 20	208%	11 285
stawka 21	220%	11 936
stawka 22	232%	12 587