



MINISTER SPRAWIEDLIWOŚCI

Warszawa, dnia 22 października 2014 r.

DPK-VIII-420-1/14/3

(DPrC-V-420-4/14)

Pan Jacek Cichocki
Minister – Członek Rady Ministrów
Przewodniczący Zespołu do Spraw
Programowania Prac Rządu

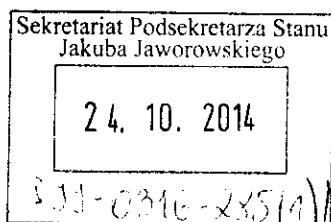
Szanowny Panie Ministrze,

Na podstawie § 25 ust. 1 uchwały Nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. poz. 979), w załączeniu przekazuję projekt założeń projektu ustawy o pracownikach sądów i prokuratury oraz test regulacyjny, z uprzejmą prośbą o wprowadzenie projektu założeń projektu ustawy do wykazu prac legislacyjnych Rady Ministrów.

Z wyrazami szacunku

Załącz.: 3

Cezary Grabarczyk



109369/14

del 10-189 | 23.10.14

Nazwa projektu (tytuł)
Projekt założeń projektu ustawy o pracownikach sądów i prokuratury

Organ odpowiedzialny za opracowanie projektu
Minister Sprawiedliwości

Osoba odpowiedzialna za opracowanie projektu
Podsekretarz Stanu Wojciech Hajduk

Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu
Urszula Klejnowska-Mosiołek
MS Departament Prawa Cywilnego
Urszula.Klejnowska@ms.gov.pl tel. 22 52 12 729

Data sporządzenia
3 października 2014 r.

Źródło

Strategia modernizacji Przestrzeni Sprawiedliwości na lata 2014-2020

Nr w Wykazie

Wprowadzenie nowych regulacji wynika z konieczności usprawnienia i uelastyczenia zatrudniania w sądach i prokuraturze oraz stworzenia możliwości sprawnego zarządzania zasobami ludzkimi, w celu optymalnego wspierania wymiaru sprawiedliwości sprawowanego przez sędziów oraz wspieraniu działań prokuratorów. Celem nowych uregulowań jest także likwidacja dysproporcji w wynagradzaniu pracowników zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach. Nowe przepisy wprowadzą nowy, transparentny system zatrudniania, awansowania, oceniania i zwalniania pracowników sądów i prokuratury. Wprowadzenie nowych regulacji wynika także z potrzeby poprawy efektywności wydatkowania środków na wynagrodzenia dla pracowników oraz z konieczności poprawy kompetencji pracowników.

Projekt zawiera rozwiązania dotyczące:

- 1) statusu pracowników sądów i prokuratury;
- 2) wymagań w zakresie kwalifikacji na danym stanowisku pracy;
- 3) naboru na dane stanowisko;
- 4) zasad zatrudniania osób niepełnosprawnych;
- 5) likwidacji stażu urzędniczego;
- 6) zasad delegowania pracowników sądów lub prokuratury do pełnienia obowiązków w Ministerstwie Sprawiedliwości lub w innym sądzie, w prokuraturze Generalnej, Naczelnej Prokuraturze Wojskowej lub innej jednostce prokuratury;
- 7) kształtowania systemu wynagrodzeń i zniesienia dysproporcji w wynagrodzeniu;
- 8) wprowadzenia dodatku stażowego i nagród jubileuszowych z tytułu zatrudnienia w sądzie lub prokuraturze;
- 9) wartościowania stanowisk pracy;
- 10) zasad nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy;
- 11) kształtowania, w zależności od potrzeb pracodawcy, struktury zatrudnienia;
- 12) praw i obowiązków pracowników sądów i prokuratury ;
- 13) zasad przeprowadzania okresowych ocen pracowników sądów i prokuratury;
- 14) zniesienia stanowisk funkcyjnych;
- 15) postępowania dyscyplinarnego i zawieszenia pracownika sądu i prokuratury w pełnieniu obowiązków pracowniczych;

Minister Sprawiedliwości

1 października 2015 r.

- 1) ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. z 2013 r. poz. 427 z późn. zm.);
- 2) ustawa z dnia 20 czerwca 1985 r. o prokuraturze (Dz. U. z 1994 r. Nr 19, poz. 70 z późn. zm.);
- 3) ustawa z dnia 21 sierpnia 1997 r. – Prawo o ustroju sądów wojskowych (Dz. U. z 2012 r. poz. 952 z późn. zm.)
- 4) ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 98, poz. 1071 z późn. zm.);
- 5) ustawy z dnia 23 stycznia 2009 r. o Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury (Dz. U. Nr 26, poz. 157 z późn. zm.);
- 6) ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2011 r. Nr 86, poz. 953 z późn. zm.);

Dodatkowo przewiduje się utratę mocy obowiązującej ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (Dz. U. z 2011 r. Nr 109, poz. 639 z późn. zm.)

Projekt założeń projektu ustawy o pracownikach sądów i prokuratury

I. Cel projektowanej ustawy

a. Aktualny stan prawny

Szczególna rola i zadania wyznaczone w demokratycznym społeczeństwie państwu prawa, nakazują organom sprawującym wymiar sprawiedliwości i ochrony prawa takie ukształtowanie ich struktur oraz zasad funkcjonowania, aby powierzone prawem zadania realizowały sprawnie i obiektywnie, a przy tym w pełni profesjonalnie i efektywnie.

Aktualnie obowiązujące przepisy dotyczące personelu administracyjnego sądów i prokuratury nie są spójne. Dotychczasowe rozwiązania określające status pracowników sądów zawarte są w kilku aktach prawnych różnego rzędu – część przepisów w ustawie z dnia 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. z 2013 r., poz. 427 z późn. zm.), część w ustawie o pracownikach sądów i prokuratury (Dz. U. z 2011 r., Nr 109, poz. 639 z późn. zm), z odesłaniem do innych aktów prawnych, to jest do ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953 ze zm) oraz do Kodeksu pracy, wreszcie część w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 16 kwietnia 2013 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego (Dz. U. z 2013 r., poz. 646). Kolejnymi aktami wykonawczymi do ustawy o pracownikach sądów i prokuratury są rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 17 stycznia 2008 r. w sprawie szczegółowego trybu i sposobu przeprowadzania konkursów na staż urzędniczy w sądzie i prokuraturze (Dz. U. z 2008 r., nr 21, poz. 129 ze zm.), czy też rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 10 grudnia 2007 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu postępowania przy dokonywaniu ocen kwalifikacyjnych urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury (Dz. U. z 2007 r. nr 247, poz. 1838 ze zm.).

Z powyższego wyliczenia wynika, że już samo ustalenie przepisów mających zastosowanie w konkretnej sytuacji prawnej pracownika może napotykać na trudności. Stan taki – co oczywiste – jest niepożądany.

b. Wymagany stan prawny

Systematyka obowiązujących przepisów, jak i ich treść nie pozwalają na prowadzenie w sądach i prokuraturach prawidłowego, nowoczesnego zarządzania zasobami ludzkimi. Zarządzanie to winno objąć cały proces zatrudniania personelu administracyjnego: rekrutacji, pracy, szkoleń, oceny, awansowania i derekrutacji w oparciu o jasne, transparentne i obiektywne zasady HR, które pozwolą na nabór najlepiej wykwalifikowanych osób do zatrudnienia, zapewnienia im adekwatnego do zajmowanego stanowiska pracy procesu szkolenia wstępnego oraz szkolenia okresowego, określenia racjonalnych zasad tworzenia stanowisk pracy na podstawie ich opisu, wprowadzenia zakładowych systemów wynagrodzeń opartych o proces zwartościowania stanowisk pracy metodą analityczno-punktową. Istotnym jest również stworzenie jasnego i czytelnego modelu awansowania wewnątrz organizacji z możliwością płynnego i niesformalizowanego zatrudniania pracowników sądów i prokuratur niższych szczebli na stanowiskach zwalnianych w sądach i prokuraturach wyższego rzędu (przeniesienie w pionie organizacji), w końcu dokonywanie ocen okresowych opartych o obiektywne, sprawiedliwe reguły i eliminowanie z zatrudnienia osób nie spełniających wymagań.

Wymagany stan prawny musi zatem spełniać kilka elementów – musi być jasny (nie może budzić wątpliwości interpretacyjnych), kompleksowy (całość materii ustawowej winna zamknąć się w jednej ustawie z ewentualnym odesłaniem do Kodeksu pracy) oraz adekwatny do potrzeb (zaproponowane rozwiązania muszą być adekwatne do bieżących potrzeb sądów i prokuratury).

c. Potrzeba i cel projektowanej ustawy

Celem wprowadzenia nowych uregulowań prawnych jest zapewnienie spójności i kompletności przepisów dotyczących zatrudnienia personelu administracyjnego w sądach i prokuraturach, których nie można osiągnąć poprzez działania pozalegisłacyjne. W nowej ustawie będą uregulowane jedynie odrębności normatywne w zatrudnieniu i statusie pracowników sądów i prokuratury.

W pozostałym zakresie wobec pracowników będą miały zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

Potrzeba podjęcia prac legislacyjnych nad nową ustawą o pracownikach sądów i prokuratury jest, z jednej strony, wynikiem braku spójności i kompletności dotychczasowych regulacji dotyczących osób zatrudnionych w sądach i prokuraturach, z drugiej zaś strony konstatacją, że obecnie obowiązujące regulacje zawierają rozwiązania nieaktualne lub nieadekwatne do bieżących potrzeb sądów i prokuratury.

Zapewnienia spójności i kompletności regulacji dotyczących zatrudnienia personelu administracyjnego w sądach i prokuraturach nie można osiągnąć poprzez działania pozalegislacyjne.

Nowa ustawa o pracownikach sądów i prokuratury (oraz wydane na jej podstawie rozporządzenia), winna być jedynym aktem rangi ustawowej, szczególnym wobec Kodeksu Pracy, który będzie regulować jedynie odrębności normatywne w zatrudnieniu i statusie pracowników sądów i prokuratury. Odrębności te nie powinny być znacznie rozbudowane, gdyż normy Kodeksu Pracy stwarzają wysoki standard ochrony praw pracowniczych zarówno w zakresie nawiązania, ochrony, ustania stosunku pracy, jak również w zakresie innych uprawnień pracowniczych: czasu pracy (jego rozmiaru, form rozliczania i ewidencji), prawa do urlopu itp.

Nowa ustawa powinna definiować status pracowników sądów i prokuratury, a w szczególności wskazywać, że w sądach i prokuraturze dla realizacji ich zadań, wspierania sprawnej realizacji wymiaru sprawiedliwości, sprawnego funkcjonowania sądu i prokuratury jako instytucji, zatrudnia się pracowników sądów i prokuratury.

Nowa ustawa rezygnuje z definiowania i utrzymywania dychotomii zatrudnienia – urzędników i innych pracowników. Zatrudnienie pracowników sądów i prokuratury winno następować na wszystkich stanowiskach w sądzie lub prokuratorze. Stanowiska te, z uwagi na zakres zadań na nich realizowany, będą miały charakter urzędniczy (co do zasady), za wyjątkiem stanowisk obsługi technicznej.

II. Szczegółowe uregulowania

1. Przepisy ogólne:

Zakłada się, że pracownikiem sądu i prokuratury może zostać ten kto jest obywatelem polskim, ma pełną zdolność do czynności prawnych oraz korzysta z pełni praw publicznych, posiada kwalifikacje zawodowe wymagane do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Natomiast pracownikiem sądu lub prokuratury zatrudnionym na stanowisku o charakterze urzędniczym może zostać osoba, która spełnia powyższe wymagania, a nadto posiada co najmniej wykształcenie średnie oraz uzyskała świadectwo dojrzałości, cieszy się nieposzlakowaną opinią, nie była karana za przestępstwo lub przestępstwo skarbowe i nie jest przeciwko niej prowadzone postępowanie o przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo skarbowe oraz posiada stan zdrowia wymagany na danym stanowisku. Powyższe wymogi uzasadnione są charakterem pracy w instytucji, jaką jest sąd i prokuratura. Jest to przy tym, co do zasady, powtórzenie dotychczas obowiązujących wymagań. Przepis winien również wprowadzić wymagania wyższe odnośnie wymaganego wykształcenia wobec osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na stanowiskach o charakterze urzędniczym w grupie stanowisk kierowniczych i eksperckich oraz wyższych stanowiskach kierowniczych oraz określić minimalne doświadczenie pracy w sądzie i prokuraturze. Ustawa winna wskazywać, iż na stanowiska o charakterze urzędniczym, poczynając od grupy stanowisk specjalistycznych i koordynujących mogłyby zostać zatrudnione osoby posiadające minimalne wyższe wykształcenie pierwszego stopnia w rozumieniu ustawy o szkolnictwie wyższym oraz co najmniej 3 letni staż na stanowisku urzędniczym w sądzie, prokuraturze lub na stanowiskach w urzędach państwowych lub sektorze prywatnym o charakterze zgodnym z wymaganiami (opisem stanowiska) określonymi dla danego stanowiska w sądzie lub prokuraturze. Natomiast minimalnym wykształcenie wymaganym do objęcia stanowisk wyższych kierowniczych oraz kierowniczych i eksperckich winno być wykształcenie wyższe II stopnia w rozumieniu ustawy o szkolnictwie wyższym oraz doświadczenie zawodowe w postaci co najmniej 5 letniego stażu na stanowisku urzędniczym w sądzie, prokuraturze lub na stanowiskach w urzędach państwowych

lub sektorze prywatnym o charakterze zgodnym z wymaganiami (opisem stanowiska) określonymi dla danego stanowiska w sądzie lub prokuraturze.

2. Nawiązanie i zmiana stosunku pracy

Zakłada się utrzymanie dopuszczalności posiadania wykształcenia średniego (wraz ze zdaniem egzaminem dojrzałości) przez osoby zatrudniane na stanowiskach o charakterze urzędniczym, natomiast na stanowiskach obsługowych wystarczy wykształcenie zawodowe lub niższe. Natomiast na wyższych stanowiskach kierowniczych będzie wymagane wykształcenie wyższe II stopnia i 5 letnie doświadczenie zawodowe. Pozwoli to, zwłaszcza w większych ośrodkach miejskich, zachować swobodę doboru personelu bez zakłócania bieżącego toku pracy instytucji (wymóg posiadania wyższego wykształcenia na najniższych stanowiskach, w dużych ośrodkach miejskich powodował pewne perturbacje w naborze pracowników), zaś nowy system stanowisk oraz ocen okresowych będzie samodzielnie stymulował proces podnoszenia kwalifikacji oraz wykształcenia pracowników, z czym wiązać się będzie bezpośrednio możliwość rozwoju kariery zawodowej pracownika. Ponadto przywrócenie wymogów wyższego wykształcenia dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach najważniejszych dla organizacji (wyższych stanowiskach kierowniczych oraz stanowiskach kierowniczych i eksperckich) spowoduje utrzymanie wysokiego poziomu profesjonalizmu, a z drugiej strony będzie motywacją do podnoszenia wykształcenia przez pracowników, którzy będą chcieli uzyskać awans zawodowy poprzez powierzenie im stanowiska z wyższej kategorii i o wyższej wartości ustalonej w procesie wartościowania.

Zakłada się pozostawienie w sądach stanowiska woźnego sądowego. Obecnie zatrudnienie na tym stanowisku ma złożony charakter. Niekiedy ogranicza się do wykonywania czynności wspomagających komórki organizacyjne poprzez wykonywanie czynności typowo fizycznych. Dlatego zadania realizowane na tym stanowisku winny się ograniczać do prostych czynności fizyczny związanych z przenoszeniem akt, korespondencji itp. W realiach sądów zdarza się również, że osoby zatrudnione na tym stanowisku woźnego sądowego, które wykonują czynności biurowe w sekretariatach, BOI, BP (np. ewidencja i przygotowywanie korespondencji, przygotowanie pism itp.) winny otrzymać nowe stanowisko – pomocnika sekretarza sądowego, do którego zadań będzie należało wykonywanie

podstawowych czynności biurowych we wszystkich komórkach organizacyjnych sądów (wydziały, BP, BOI, itd.). Stanowisko to winno być włączone do grupy stanowisk o charakterze urzędniczym, w grupie stanowisk wykonawczych i stać się pierwszym stopniem wśród tych stanowisk. Takie rozwiązanie urealni ogląd zatrudnienia osób w sądach i prokuraturach, które w sposób „urzędniczy” wspierają te organy.

Stanowiska, na których zatrudniany jest pracownik w sądzie lub prokuraturze określi szczegółowo rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości, w którym określone zostaną również minimalne kwalifikacje i wymagania niezbędne do ich zajmowania. Indywidualne zadania wykonywane w sądzie lub prokuraturze przez pracowników na danym stanowisku, będzie określał zakres zadań ustalany przez pracodawcę w ramach sporządzonego opisu każdego stanowiska. Minister Sprawiedliwości w rozporządzeniu określi zarówno kryteria opisu stanowisk jak i obowiązujący wzór opisu stanowiska. Wśród elementów opisu danego stanowiska wymagane będzie wskazanie:

1) informacji ogólnej o stanowisku (nazwa sądu, prokuratury, nazwa komórki organizacyjnej, nazwa stanowiska, oznaczenie symbolem- w sądach np. numerem ID ZSRK);

2) wskazanie miejsca stanowiska w strukturze organizacji (poprzez wskazanie stanowisk pośrednio i bezpośrednio nadzorujących i stanowisk podległych);

3) opisanie głównego celu istnienia stanowiska i miernika realizacji;

4) określenie głównych zadań realizowanych na stanowisku (nie więcej niż 8) i ich mierników;

5) analizę pracy wykonywanej na danym stanowisku, a przez to wymaganie konieczne dla danego stanowiska – kwalifikacje: wykształcenie, znajomość języków obcych, doświadczenie zawodowe, umiejętności interpersonalne, złożoność wykonywanych zadań (poprzez wskazanie przykładów złożoności na danym stanowisku), kreatywność, konieczność planowania czynności, szczególne warunki pracy, liczba podległych pracowników, opisanie konieczności podejmowania kontaktów zewnętrznych, czy i jakie decyzje podejmowane są na stanowisku, formalne upoważnienia przypisane do stanowiska, uprawnienia i inne kompetencje.

Tak sporządzone opisy stanowisk stanowiłyby podstawę zarówno w procesie rekrutacji, jak i powierzenia pracy pracownikom w sądzie i w prokuraturze. Byłyby

również podstawą do przeprowadzenia procesu wartościowania pracy i miałyby istotny wpływ na kształtowanie systemu wynagradzania. Organem odpowiedzialnym za prawidłowe przeprowadzenie opisu i wartościowania stanowisk w sądzie będzie dyrektor sądu (prokurator, prezes sądu wojskowego). Ustawa winna określić, że sporządzone opisy oraz ustalone w procesie wartościowania wartości dla każdego stanowiska podlegają akceptacji prezesa sądu, gdy organem odpowiedzialnym za prawidłowe ich przeprowadzenie jest dyrektor sądu.

Ustawa wprowadzi również narzędzie pozwalające pracodawcy, w zależności od potrzeb, kształtowanie struktury zatrudnienia w poszczególnych komórkach sądu i prokuratury – wykaz stanowisk. Wykaz stanowisk będzie zbiorem wszystkich opisów stanowisk dla całej organizacji i będzie kształtowany przez pracodawcę.

Wprowadzenie obowiązku stworzenia przez pracodawcę wykazu stanowisk – w oparciu o ich opisanie – i zwartościowanie i jego okresowej aktualizacji, ma na celu organizacyjne uporządkowanie stanowisk pracy w sądach i prokuraturze. O ile zwolni się którekolwiek ze stanowisk, to pracodawca ogłosi w trybie konkursu nabór na potrzebne, w jego ocenie, stanowisko, zgodnie z wykazem (a zatem nie musi to być stanowisko tożsame ze zwalnianym), na który zgłosić się będą mogli pracownicy już zatrudnieni w danym sądzie i spełniający ustawowe wymogi, jak i ewentualnie pracownicy spełniający ustawowe warunki, ale zatrudnieni w innych jednostkach organizacyjnych sądownictwa lub prokuratury. Ten wewnętrzny (w ramach organizacji) konkurs, pozwoli pracownikom zgłaszać się na wyższe stanowiska (wyżej zwartościowane), co będzie stanowiło zapewnienie transparentnej ścieżki awansowej. W przypadku zaś braku osób posiadających stosowne kompetencje i doświadczenie wewnątrz organizacji pracodawca dokona naboru spoza organizacji, również w trybie konkursowym.

Zakłada się, że opisane stanowiska w sądzie i prokuraturze podlegać będą zwartościowaniu. Proces ten przeprowadzą dyrektorzy sądów, prokuratorzy prokuratur okręgowych i apelacyjnych, prezesi sądów wojskowych indywidualnie dla każdego sądu i prokuratury za pośrednictwem powołanych przez siebie komisji ds. wartościowania stanowisk pracy. W tym zakresie Minister Sprawiedliwości będzie zobowiązany jedynie określić, w drodze rozporządzenia, zasady wartościowania stanowisk, kryteria i wartości punktowe dla poszczególnych elementów składających się na analizę pracy wskazanych w opisie danego stanowiska. Tak zwartościowane

stanowiska winny doprowadzić każdego pracodawcę do stworzenia maksymalnie 8 grup stanowisk z określonym przedziałem punktów. Do powyższych grup stanowisk winny być przypisane wartości graniczne najniższego i najwyższego wynagrodzenia zasadniczego w celu właściwego kształtowania proporcji płac zależnej od rodzaju i ilości wykonywanych zadań oraz ich złożoności na danym stanowisku. Ostatecznie, na podstawie kryteriów zawartych w rozporządzeniu MS, w każdym sądzie i prokuraturze pracodawca będzie zmuszony przeprowadzić proces opisu i wartościowania i zbudować siatkę płac mieszczącą się w granicach wynagrodzenia określonych dla danej kategorii stanowisk w rozporządzeniu MS, w którym zostaną określone rodzaje stanowisk, minimalne kwalifikacje dla nich oraz graniczne wartości punktowe dla poszczególnych grup stanowisk. Wyniki wartościowania będą podlegały zatwierdzeniu (akceptacji) przez prezesa sądu, prokuratora – poprzez wydanie stosownego zarządzenia.

Przewiduje się konkursowy (otwarty i konkurencyjny) tryb obsadzania stanowisk o charakterze urzędniczym w sądzie i prokuraturze. Warunkiem przystąpienia do konkursu będzie złożenie przez kandydata informacji z Krajowego Rejestru Karnego oraz oświadczenia, że nie jest przeciwko niemu prowadzone postępowanie karne o przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo skarbowe. Ogłoszenie o konkursie umieszczane będzie w Biuletynie Informacji Publicznej, a także we właściwym ze względu na siedzibę sądu lub prokuratury urzędzie pracy oraz w miejscu powszechnie dostępnym w siedzibie sądu i prokuratury. Przepisy winny wskazywać niezbędne elementy jakie winno zawierać ogłoszenia o konkursie, w tym: wskazanie nazwy jednostki, określenie stanowiska, określenie niezbędnych wymagań związanych z danym stanowiskiem, zgodnie z opisem tego stanowiska, wskazanie podstawowych zadań wykonywanych na stanowisku, wskazanie wymaganych dokumentów, termin składania ofert, który nie może być krótszy niż 7 dni od dnia opublikowania danego ogłoszenia w biuletynie. Konkurs przeprowadza komisja konkursowa powołana przez dyrektora sądu, prezesa sądu wojkowego, a w prokuraturze przez prokuratora. Wyłonienie kandydata winno być połączone ze sporządzeniem listy rezerwowej, zachowującej ważność przez 12 miesięcy. Ustawa winna przewidywać możliwość zgłaszania się na konkurs na stanowisko pracy w sądzie za pośrednictwem systemu informatycznego, który będzie funkcjonował na zasadach (rozporządzenia) przewidzianych dla nominacji sędziowskiej.

Ustawa winna również przewidywać normę zalecającą sądom i prokuraturom zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Przewiduje się także obowiązek kierowania tych ofert do centralnych i lokalnych środowisk i instytucji, do których zadań należy aktywizacja zawodowa lub reprezentacja osób niepełnosprawnych (np. PPRON, Pełnomocnik Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych). Zapis taki będzie miał na celu zapewnienie integracji społecznej osób niepełnosprawnych poprzez, tu gdzie to tylko możliwe, zatrudnianie w sądach osób niepełnosprawnych. Zwraca bowiem uwagę ogromna przydatność niektórych kategorii osób niepełnosprawnych dla potrzeb sądownictwa i prokuratury. Wprowadzenie tej treści zapisu do ustawy, poza kwestią uświadomienia wagi społecznej tematu oraz autentyczną realizacją procesu integracji społecznej osób niepełnosprawnych, przyniesie znaczące korzyści konkretnym jednostkom organizacyjnym sądownictwa i prokuratury. W ramach zatrudnienia osób niepełnosprawnych możliwa jest bowiem refundacja kosztów przystosowania stanowisk pracy dla tych osób, jak również adaptacji lub nabycie urzędzeń ułatwiających zatrudnionym niepełnosprawnym funkcjonowanie w zakładzie pracy, przy czym, co należy podkreślić, urządzenia te będą służyć także innym osobom niepełnosprawnym odwiedzającym sąd, prokuraturę (np. podjazdy, windy, toalety, itp.). Szczegółowy tryb oraz zasady organizowania i przeprowadzenia konkursu określi rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości.

Ustawa winna przewidywać możliwość zatrudnienia danego pracownika sądu lub prokuratury w innym sądzie lub prokuraturze w drodze porozumienia pracodawców (bez przeprowadzania konkursu). W przypadku zwolnienia stanowisk w sądach lub prokuraturach, niezależnie od szczebla, pracownicy sądów i prokuratur mogliby, na ich wniosek, być przeniesieni na stanowisko w tych sądach lub prokuraturach z innych jednostek. Takie rozwiązanie zakłada wprowadzenie obowiązku informowania sądów i prokuratur rejonowych, okręgowych i apelacyjnych o zwolnionym stanowisku. W przypadku braku wniosków o zatrudnienie w ramach przeniesienia służbowego lub odmowy uwzględnienia takiego wniosku dany sąd lub prokuratura mogłaby przeprowadzić konkurs w celu naboru pracowników spoza organizacji. Ogłoszenie winno być ujawnione na stronie internetowej danego sądu (prokuratury) przez okres 7 dni. Wskazana zasada i tryb dotyczyłby przeniesienia zarówno między danymi jednostkami w pionie i poziomie, jak i między prokuratorami a sędziami, i odwrotnie. Przeniesienie w tym przypadku odbywałoby się na podstawie porozumienia pracodawców.

Podstawą nawiązania stosunku pracy z pracownikami sądów i prokuratury będzie umowa o pracę na czas określony lub na czas nieokreślony.

W przypadku osób podejmujących po raz pierwszy zatrudnienie na stanowisku o charakterze urzędniczym lub na stanowisku obsługowym, będzie zawierana umowa o pracę na okres próbny nie dłuższy niż 3 miesiące, z możliwością wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Okres próbny, szczególnie dla osoby zatrudnianej na stanowisku o charakterze urzędniczym, ma służyć wyeliminowaniu – już na wstępie – osób jednoznacznie nieprzydatnych do pracy w sądzie lub prokuraturze. Po upływie okresu próbnego i wstępnej weryfikacji przydatności do zatrudnienia w sądzie lub prokuraturze, pracownik taki będzie zatrudniany na umowę lub umowy o pracę na czas określony, nie dłuższy jednak łącznie niż 1 rok (łącznie z okresem próbnym). W okresie zatrudnienia na czas określony pracownik zatrudniony na stanowisku o charakterze urzędniczym zobowiązany będzie do odbycia 6 miesięcznego szkolenia wstępnego przeprowadzanego w zatrudniającym go sądzie lub prokuraturze, zakończonego oceną kierownika komórki organizacyjnej, do której zostało przypisane dane stanowisko w wykazie stanowisk oraz egzaminem. Decyzja o konieczności odbycia szkolenia wstępnego oraz jego zakresie, pozostawiona zostanie kierownikowi jednostki sądowej lub prokuratorskiej (pracodawcy), w której pracownik jest zatrudniony. Przepisy winny dopuścić możliwość zwolnienia z odbycia szkolenia wstępnego. Przy podejmowaniu decyzji o zwolnieniu ze szkolenia wstępnego uwzględnia się poziom przygotowania pracownika do wykonywania obowiązków wynikających z opisu powierzonego mu stanowiska, posiadane kompetencje oraz uwzględnia się opinię kierownika komórki organizacyjnej, w której pracownik jest zatrudniony. Szkolenie wstępne będzie miało na celu odpowiednie przygotowanie pracownika do wykonywania zadań na danym stanowisku, sprawdzenie nabytej przez niego wiedzy praktycznej, niezbędnej do sprawnego wykonywania zadań oraz przydatność dla sądu lub prokuratury. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości określające zakres stanowisk w sądach i prokuraturach winno nakładać na każdego pracodawcę (sąd i prokuraturę) obowiązek wydania zarządzenia, w którym określone zostaną szczegółowe zasady, zakres i tryb odbywania szkolenia wstępnego oraz sposób przeprowadzenia egzaminu. Szkolenie wstępne ma na celu wprowadzenie pracowników w zakres obowiązków, zapoznanie się z organizacją i funkcjonowaniem sądu lub prokuratury oraz zaznajomienie z obowiązującymi procedurami organizacji

sądu lub prokuratury, w tym w zakresie przestrzegania tajemnicy zawodowej, bezpieczeństwa systemów informatycznych oraz informacji, ochrony danych osobowych, itd. Zwolnionymi od szkolenia wstępnego byłiby pracownicy zatrudnieni na stanowiskach obsługowych w rozmiarze co najmniej 1 roku, aplikanci wszystkich aplikacji prawniczych oraz osoby, które w ocenie pracodawcy, dysponują niezbędną wiedzą do prawidłowego wykonywania zadań na danym stanowisku.

Stosunek pracy z pracownikiem nawiązuje i rozwiązuje w imieniu pracodawcy: odpowiednio – w sądach dyrektor sądu, w wojskowym sądzie okręgowym i garnizonowym odpowiednio prezes danego sądu, w prokuraturze generalnej-Prokurator Generalny, w Naczelnej Prokuraturze Wojskowej – Naczelny Prokurator Wojskowy, w prokuraturze apelacyjnej – prokurator apelacyjny, a w prokuraturze okręgowej i rejonowej – prokurator okręgowy, w wojskowej prokuraturze okręgowej i garnizonowej – wojskowy prokurator okręgowy.

Zakłada się ponadto wprowadzenie możliwości zatrudniania w sądzie i prokuraturze pracowników na podstawie umowy o pracę na zastępstwo w razie usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownika sądu i prokuratury (zarówno na stanowisku o charakterze urzędniczym, jak i obsługowym). Ustawa winna określić warunki dopuszczalności zatrudnienia innej osoby, w przypadku konieczności zastępowania pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Zatrudnienie winno nastąpić na podstawie umowy o pracę na czas określony obejmujący czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika – stosownie do norm Kodeksu pracy. W wymienionym wypadku zatrudnienie pracownika na zastępstwo nie będzie wymagać przeprowadzenia konkursu, jednak warunkiem zatrudnienia będzie złożenie przez kandydata informacji z Krajowego Rejestru Karnego oraz oświadczenia, że nie jest przeciwko niemu prowadzone postępowanie karne o przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo skarbowe. Regulacja taka jest niezbędna celem zabezpieczenia bieżącego sprawnego funkcjonowania sądu lub prokuratury. Dzięki takiemu rozwiązaniu w sądzie lub w prokuraturze, w których przez dłuższy czas nieobecny jest jeden, bądź kilku pracowników, dla zapewnienia sprawnego działania danej jednostki, można będzie dokonać reorganizacji struktury stanowisk, zatrudniając czasowo mniej wykwalifikowany personel, a posiadającym większe umiejętności i doświadczenie zawodowe pracownikom powierzyć czasowo wykonywanie czynności na innym stanowisku. Osoby zatrudnione na czas zastępstwa pracownika sądu lub prokuratury

winy być objęte uproszczonym szkoleniem wstępnym, trwającym 14 dni, podczas którego winny zostać zapoznane z wymogami stanowiska, procedurami dotyczącymi ochrony danych oraz informacji w sądzie. Tryb i zasady takiego uproszczonego szkolenia wewnętrznego oraz jego udokumentowanie, łącznie z podpisaniem stosownych oświadczeń przez zatrudnioną osobę na zastępstwo, określi w zarządzeniu pracodawca zgodnie z wymogami rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w przedmiocie określenia stanowisk w sądach i prokuraturach.

Przewiduje się ponadto dopuszczalność stosowania norm Kodeksu Pracy w zakresie instytucji pracownika zatrudnianego na czas wykonania określonej pracy w zakresie zadań lub projektu wynikającego z nieprzewidywalnego wzrostu zadań sądu lub planowanego działania organizacyjnego zmierzającego do poprawy funkcjonowania sądu lub prokuratury. W przypadku okresowego wzrostu zadań lub wystąpienia potrzeby wykonania projektu w określonym terminie, można będzie zawrzeć z osobą, spełniającą wymagania niezbędne do realizacji wyznaczonego celu i posiadającą kwalifikacje do zatrudnienia na stanowisku o charakterze urzędniczym, umowę o pracę na czas wykonania określonej pracy. Szczegółowe zasady przygotowania i wdrożenia przedsięwzięcia określi zarządzenie pracodawcy. W zarządzeniu wymagane będzie wskazanie celu przyjętego do realizacji zadania lub projektu, termin realizacji zadania lub projektu, wielkość niezbędnych do realizacji zadania lub projektu, zasobów osobowych, rzeczowych, finansowych a także przewidywane korzyści dla sądu lub prokuratury /tytułu realizacji zadania lub projektu/. Planowanie zatrudnienia w tym zakresie nie może naruszać dyscypliny finansów publicznych w zakresie dysponowania osobowymi środkami finansowymi w danym roku budżetowym. Z realizacji zadania (zadań) lub projektu pracodawca sporządzi sprawozdanie, w którym zamieści informacje o przebiegu realizacji zadania lub projektu, zaangażowanych zasobach osobowych, rzeczowych, finansowych, osiągnięciu zamierzonego celu lub przyczynach jego nie osiągnięcia. W tych wypadkach zatrudnienie pracowników również będzie wymagać przeprowadzenia konkursu a warunkiem zatrudnienia będzie złożenie przez kandydata informacji z Krajowego Rejestru Karnego oraz oświadczenia, że nie jest przeciwko nim prowadzone postępowanie karne o przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub przestępstwo skarbowe. Zatrudnienie na czas wykonania określonej pracy lub zadania może odbywać się w okresie nie dłuższym niż 1 rok i musi być sfinansowane w budżecie za dany rok. Osoba zatrudniona w tym trybie będzie

podlegała uproszczonemu szkoleniu wstępnemu na zasadach określonych do osób zatrudnianych na czas zastępowania nieobecnego pracownika. Zatrudnianie w tym trybie nie będzie mogło prowadzić do zwiększenia limitu etatów w sądzie lub prokuraturze przez okres dłuższy niż okres jednego roku budżetowego, a naruszenie tego wymogu będzie traktowane jako naruszenie dyscypliny budżetowej finansów publicznych.

Ponadto, celem usprawnienia codziennej działalności sądów, zakłada się dokonanie w stosownym zakresie zmiany ustawy – Prawo o ustroju sądów powszechnych, poprzez usunięcie norm, które utrudniają dodatkowe zatrudnienie osób w ramach personelu administracyjnego w okresie wzrostu pracy lub realizacji określonego projektu w danym roku budżetowym oraz pracowników na zastępstwo.

4. Obowiązki pracownika sądu i prokuratury

Zakłada się wskazanie w ustawie, że szczególnym obowiązkiem wszystkich pracowników sądów i prokuratury jest przestrzeganie Konstytucji RP i innych przepisów prawa, rzetelne i bezstronne, sprawne i terminowe wykonywanie powierzonych zadań, dochowywanie tajemnicy prawnie chronionej, poszerzanie wiedzy oraz godna postawa w czasie pracy i poza nią, dbałość o właściwy wizerunek sądu i prokuratury. Zapis taki służyć ma przede wszystkim podkreśleniu, jak dużą rolę odgrywają pracownicy sądów i prokuratury w tworzeniu wizerunku sądu i prokuratury w społeczeństwie. Oczekuje się, że pracownicy będą utożsamiać się z sądem i z prokuraturą, mając świadomość jego roli oraz wagi kontaktów sądu i prokuratury z obywatelami i przez to kształtować wizerunek sądu i prokuratury jako organów bezstronnych i niezawisłych oraz otwartych i przyjaznych obywatelowi. W tak pojmowanym obowiązku dbałości o wizerunek sądu i prokuratury zawiera się pracownicza rzetelność, odpowiedzialność, zaangażowanie, efektywność i wysoka kultura osobista.

Ponadto, do pracowników sądu i prokuratury znajdą zastosowanie przepisy kodeksu pracy. Za realizację tych obowiązków ponosić będzie odpowiedzialność służbową przed pracodawcą. Uszczegółowienie tych obowiązków w przepisach ustawy ma za zadanie podkreślenie roli stanowisk kierowniczych w organizacji, ich wiodącej roli w strukturze pracowników sądów i prokuratury, a jednocześnie wskazanie oczekiwań pracodawcy wobec osoby kierującej zespołem. Zakłada się

jako normę, że każdy pracownik sądu i prokuratury będzie obowiązany wykonywać polecenia służbowe przełożonych. Jeżeli w przekonaniu pracownika polecenie służbowe byłoby niezgodne z prawem lub zawierałoby znamiona pomyłki, będzie on obowiązany na piśmie poinformować o tym przełożonego, a w razie pisemnego potwierdzenia polecenia, obowiązany będzie je wykonać, z tym że jeżeli prowadziłoby to do popełnienia przestępstwa lub groziłoby niepowetowanymi stratami, powinien odmówić wykonania polecenia służbowego i powiadomić o tym bezzwłocznie Prezesa lub Prokuratora. Przy wykonywaniu obowiązków służbowych pracownik sądu i prokuratury nie będzie mógł kierować się swoimi poglądami politycznymi, przekonaniem religijnymi, ani interesem jednostkowym lub grupowym. Zakłada się również, że pomiędzy pracownikami sądu i prokuratury nie będzie mógł powstać układ podległości służbowej, jeżeli są małżonkami albo pozostają ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie lub powinowactwa pierwszego stopnia albo przysposobienia, opieki lub kurateli. Pracownik sądu i prokuratury nie będzie mógł także podejmować dodatkowego zatrudnienia lub zajęcia o charakterze zarobkowym bez uprzedniej, pisemnej zgody pracodawcy, zaś w wypadku jego podjęcia, pracownik sądu lub prokuratury nie będzie mógł jednak wykonywać czynności sprzecznych z obowiązkami powierzonymi w sądzie lub prokuraturze, jak również czynności podważających zaufanie do tych instytucji.

Z chwilą nawiązania stosunku pracy pracownik sądu i prokuratury otrzyma identyfikator, który będzie obowiązany nosić w widocznym miejscu podczas wykonywania obowiązków służbowych. Wzór identyfikatora oraz szczegółowy sposób posługiwania się nimi określi w regulaminie pracy każdy pracodawca mając na względzie możliwość właściwej identyfikacji pracowników sądu lub prokuratury.

5. Ocena okresowa pracowników sądów i prokuratury.

Ustawa winna określić również zasady i tryb przeprowadzania okresowych ocen pracowników sądów i prokuratury.

Proponuje się, aby w sądach i jednostkach prokuratury system ocen nakierowany był na ocenę poziomu kompetencji pracowników, ocenę poziomu realizacji indywidualnych zadań na stanowisku oraz zakresu pożądanego dla organizacji rozwoju zawodowego pracowników. Efektem wprowadzenia takiego systemu ocen będą wielorakie korzyści zarówno dla pracownika, jak i dla przełożonych i poszczególnych sądów czy też jednostek prokuratury. Elementami

podlegającymi ocenie powinny być przede wszystkim: ocena efektywności realizowania zadań, ocena praktycznych umiejętności dotyczących wykonywania zadań w ramach komórki organizacyjnej, ocena cech niezbędnych do realizacji zadań z uwzględnieniem kompetencji typowych dla wszystkich pracowników sądu lub prokuratury oraz kompetencji wynikających z hierarchii stanowisk pracy (stosunek do przełożonych, podwładnych, współpracowników, uprzejmość, lojalność).

Zastosowanie takiej oceny spowoduje, że pracownik będzie wiedział, czego się od niego oczekuje i czego dotyczyć będzie ocena. Tym samym pracownik może przewidzieć konsekwencje swojego działania i możliwości swojego rozwoju zawodowego. Dokonywana ocena stanowić będzie dla niego informację o tym, jak postrzegana jest jego praca. Przełożeni otrzymają natomiast informację o poziomie i stylu pracy podwładnych oraz o ich możliwościach rozwojowych i potrzebach szkoleniowych. Wnioski z oceny powinny znaleźć przełożenie na wszystkie decyzje kadrowe. Ocena pozwoli też sądom oraz jednostkom prokuratury na ustalenie stopnia przydatności pracowników na danym stanowisku pracy, wytypowanie pracowników do rezerwy kadrowej na stanowiska kierownicze i wysoko specjalistyczne, planowanie szkoleń pracowniczych oraz poprawę komunikacji między przełożonymi a pracownikami.

Celem osiągnięcia wyżej zakładanych korzyści, oceny pracowników powinny być dokonywane w oparciu o zasady: powszechności (ocena dotyczy wszystkich jednostek i komórek organizacyjnych), uniwersalności (kryteria oceny uznane na obecnym etapie rozwoju za uniwersalne są jednakowe dla wszystkich ocenianych), cykliczności (ocena będzie przeprowadzana regularnie, w powtarzalnych odstępach czasu), jasności (pracownicy znają cel i kryteria oceny, procedurę oceniania i konsekwencje wynikające z oceny), poufności (wszyscy pracownicy posiadają pełną gwarancję poufności własnej oceny), obiektywności (zastosowane narzędzia i procedury zapewniają bezstronność ocen i ograniczają przejawy subiektywizmu ocenianych), porównywalności (ocena umożliwia porównanie wyników pracownika w czasie oraz porównanie wyników ocen pracowników różnych komórek), klarowności (cel oceny jest znany i jednoznaczny dla wszystkich uczestników oceny, czyli ocenianych i ocenianych). Ocenie podlegają – co do zasady – wszyscy pracownicy sądów lub prokuratury. Pracodawcy mogliby wyłączyć pracowników z obowiązku oceny, jedynie w przypadku:

pozostawiania pracownika w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, pracownika który jest zatrudniony krócej niż rok przed datą dokonywania oceny.

Generalną zasadą powinno być, że oceny dokonuje bezpośredni przełożony i komisja kwalifikacyjna powoływana do dokonania oceny. Ocenę zatwierdza i odpowiada za nią przed prezesem sądu – dyrektor sądu lub zatwierdza prokurator (prezes sądu wojskowego). Ocena powinna być dokonywana okresowo – zasadniczo według takiego samego czasuokresu oceny dla wszystkich – przy czym należy określić minimalny i maksymalny okres pomiędzy kolejnymi ocenami. Okres ten powinien być nie mniejszy niż 24 miesiące i nie dłuższy niż 36 miesięcy. Rozważyć też wpada wprowadzenie możliwość dokonania oceny w okresie krótszym niż 12 miesięcy od poprzedniej oceny. Należałoby jednak w takim przypadku ustalić szczegółowy i zamknięty katalog sytuacji uprawniających do tego działania, tak by stosowanie przepisu nie dawało pola do nadużyć. Zaproponować można by dodatkowa ocena następowała na przykład w przypadku zaistnienia przesłanek do zawieszenia pracownika.

Dokonana ocena powinna mieć charakter opisowy, możliwie szeroki, a jej wynik powinien odpowiadać jednemu z poziomów cztero-pięciostopniowej skali. Aby uniknąć kojarzącego się okresem edukacji systemu ocen liczbowych (1, 2, 3...), czy literowych (A, B, C...) zaproponować należy skalę typu: zdecydowanie powyżej oczekiwań, powyżej oczekiwań, na poziomie oczekiwań, poniżej oczekiwań, zdecydowanie poniżej oczekiwań.

Zakłada się również, iż w trakcie procedury oceny okresowej pracownik sądu lub prokuratury będzie dokonywał samooceny (np. wypełniając właściwą część arkusza oceny), którą następnie przedstawi bezpośredniemu przełożonemu. Bezpośredni przełożony pracownika sądu lub prokuratury, sporządzi opinię, a następnie przeprowadzi z pracownikiem sądu lub prokuratury rozmowę, w której wyjaśni mu motywy sporządzonej opinii oraz ewentualnie będzie mógł wskazać na piśmie zalecenia w zakresie poprawy efektywności pracy. Po dokonaniu tych czynności i nie później niż 14 dni przed upływem terminu dokonania ocen kwalifikacyjnej, bezpośredni przełożony pracownika sądu lub prokuratury przekaze pracodawcy arkusz oceny, zawierający samoocenę i opinię. W przypadku wydania zaleceń bezpośredni przełożony przedstawi je pracodawcy wraz z arkuszem oceny.

Ponieważ dokonana ocena ma wpływ na rozwój kariery zawodowej poszczególnych pracowników ustawa powinna przewidywać system odwoławczy

od oceny. Przewidziany środek odwoławczy od oceny powinien być złożony i rozpoznany w określonych w ustawie terminach. Zakreślenie terminów jest konieczne, albowiem powoduje stabilizację sytuacji pracownika po wyczerpaniu procedury oraz stanowi o kompleksowości oceny dokonanej po ewentualnej weryfikacji w okresie bezpośrednio następującym po okresie, za który ocena była dokonywana. Proponuje się, aby odwołanie od oceny było rozpatrywane przez powołane sądzie lub prokuraturze w trakcie procesu oceny komisje odwoławcze składające się z przedstawicieli pracodawcy, pracowników i przedstawicieli organizacji związkowych.

Szczegółowe unormowania dotyczące zasad i trybu postępowania przy dokonywaniu ocen, trybu i zasad odwołania od oceny, składu komisji kwalifikacyjnych i odwoławczych powinny zostać doprecyzowane w ramach rozporządzenia wykonawczego, dlatego też niezbędnym jest zamieszczenie w ustawie precyzyjnej delegacji w tym zakresie. Niezależnie od konieczności doprecyzowania na szczeblu rozporządzenia zasad i trybu postępowania przy dokonywaniu ocen należy wskazać, że sama ocena winna zawierać co najmniej:

- podstawowe informacje o pracowniku tj. dane personalne oraz dotyczące jego miejsca w strukturze organizacyjnej jednostki;
- ocenę kompetencji uniwersalnych według których oceniany jest każdy pracownik, takich jak wiedza i umiejętności, motywacja i postawa, przedsiębiorczość oraz efektywność w pracy;
- kartę wynikową, czyli wynik oceny, konkretne osiągnięcia i sukcesy zawodowe/niedociągnięcia, zaniedbania zawodowe w okresie objętym oceną, program rozwoju lub program poprawy.

Efektom przeprowadzonej oceny winno być zestawienie obejmujące: umiejętności, efektywność i kompetencje wszystkich pracowników sądów lub prokuratury, indywidualne plany rozwoju zawodowego pracowników przypadku zaistnienia takiej konieczności (a więc niskiej oceny) lub w przypadku zgłoszenia takiego wniosku przez pracownika osiagającego wysoki poziom oceny, ustalenie celów w zakresie rozwoju zawodowego pracowników przez dyrektora sądu w porozumieniu z prezesem danego sądu oraz przez prokuratora. Wyniki ocen okresowych winny być uwzględniane przy podejmowaniu wszelkich decyzji dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi (awans, nagroda, podwyżka itp.). Dokument zawierający ocenę okresową dołącza się do akt osobowych.

Przeprowadzenie ocen okresowych w danym roku winno być skorelowane z przyznawaniem nagród w danym roku oraz, jeżeli sytuacja finansowa sądu lub prokuratury na to pozwala, z przyznaniem awansu finansowego (podwyżki płacy zasadniczej) lub awansu stanowiskowego i finansowego. W ustawie pojawić się powinna norma, iż negatywna ocena okresowa pracownika zobowiązuje pracodawcę do przeprowadzenia kolejnej oceny w okresie po upływie 3 do 12 miesięcy od poprzedniej oceny. Druga negatywna ocena będzie skutkować rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, ze wskazaniem na brak przydatności pracownika sądu lub prokuratury do wykonywania pracy w sądzie lub prokuraturze.

6. Prawa pracowników sądu i prokuratury.

W tym zakresie w ustawie powinien zostać określony w szczególności system wynagradzania pracowników sądów i prokuratury. Zakłada się, że każdemu pracownikowi sądu i prokuratury przysługiwać będzie wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę w sądzie lub prokuraturze, a także będzie mógł być przyznany dodatek specjalny za realizację określonego zadania lub projektu, przekraczającego czasowo zakres czynności realizowanych na danym stanowisku. W sądach i w prokuratorach mogą być tworzone w ramach posiadanych środków fundusze premiowe wraz z regulaminem premiowania. Przyznanie premii powinno być poprzedzone badaniem efektywności pracy na danym stanowisku pracy oraz spełnienie warunków otrzymania premii. Pracownikom sądów i prokuratury mogą być przyznawane również nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy, przy czym fundusz nagród nie może przekroczyć 3% funduszu wynagrodzeń w danym roku.

Każdy pracodawca zobowiązany będzie wprowadzić regulamin wynagradzania, w którym zostaną szczegółowo unormowane zasady kształtowania zakładowego systemu wynagrodzeń, opartego o system opisu i wartościowania stanowisk pracy, szczegółową siatkę stanowisk (maksymalnie 8) oraz tabelę wynagrodzeń dla poszczególnych grup stanowisk. Proponowany system wynagradzania podkreślać ma regułę, że ukształtowanie indywidualnych warunków wynagradzania pracownika uwzględniać ma rodzaj, ilość i sposób wykonywania pracy (art. 78 k.p.). W regulaminie tym należy również dokładnie określić zasady przyznawania nagród.

System wynagradzania w każdym sądzie i prokuratorze zostanie oparty zatem o siatkę wynagrodzeń, sporządzoną przez każdego pracodawcę na podstawie opisu

i wartościowania stanowisk pracy metodą analityczno-punktową. Wszystkie stanowiska winny być pogrupowane łącznie w jedno zestawienie, maksymalnie w osiem kategorii, dla których w rozporządzeniach winny być określone minimalne i maksymalne wartości punktowe i kwoty wynagrodzenia. Każdy sąd i prokuratura po przeprowadzeniu procesu opisu i wartościowania stanowisk, zobowiązane będą ustalić wartości wynagrodzenia dla każdej grupy (kategorii) stanowisk utworzonych w danym sądzie i prokuraturze oraz określenia dla nich wynagrodzenia, które będzie się jednak musiało mieścić w przyjętych w rozporządzeniu MS granicach wynagrodzenia (dolnej i górnej) przyjętej dla danej kategorii stanowisk. Minister Sprawiedliwości w rozporządzeniu określi zasady, tryb przeprowadzania wartościowania stanowisk w sądzie i prokuraturze, skład komisji powoływanych do opisu i wartościowania stanowisk, szczegółowe kryteria wartościowania oraz ich wartości punktowe. Powyższe rozwiązanie spowoduje, iż Minister Sprawiedliwości określi graniczne kwoty wynagrodzeń dla 8 kategorii (grup) stanowisk w sądzie i prokuraturze, które w procesie wartościowania w poszczególnych sądach i prokuraturach nie będą mogły być ani zaniżone, ani przekroczone. Wysokość jednak wynagrodzeń zasadniczych dla danego stanowiska w grupie będzie kształtowana indywidualnie, z uwzględnieniem zadań realizowanych na stanowisku, złożoności pracy, wymagań kompetencyjnych i będzie mogła być różna, nie będzie mogła jednak przekroczyć granic płacowych (górnego i dolnego progu) dla danej grupy stanowisk ustalonych w rozporządzeniu MS.

Ponadto w regulaminie wynagradzania pracodawca zobowiązany będzie do określenia czytelnych, transparentnych i obiektywnych przesłanek, które pozwolą na przyznanie prawa do nagrody uznaniowej. Zasadnym byłoby wskazanie, że nagrody mogą być przyznane pracownikom o najmniejszej absencji w pracy, wydajnym, rzetelnym, wyjątkowo pracowitym. W celu wzmocnienia prawidłowego zarządzania i motywowania pracowników sądów lub prokuratury przez kierowników komórek organizacyjnych, należy zapewnić zapisy w regulaminie wynagradzania, gwarantujące realny wpływ bezpośrednich przełożonych na wysokość nagrody. Kierownikom komórek organizacyjnych należy przekazać kompetencje w zakresie sporządzenia wniosków o przyznanie nagrody dla wszystkich pracowników danej komórki. W przypadku pracowników sądów lub prokuratury zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych przyznanie nagrody winno być połączone z oceną realizacji rocznych celów określonych dla danego stanowiska. Nagrody winny być

przyznawane na pisemny wniosek bezpośrednio przełożonego pracownika, który poza propozycją wysokości nagrody winien opisowo wskazywać szczególne osiągnięcia lub postawy uzasadniające przyznanie nagrody. System wnioskowania o przyznanie nagrody jak i nagradzanie ma stanowić istotny element zarządzania zasobami ludzkimi oraz wzmocnić rolę kadry kierowniczej. Przy nagradzaniu pracowników muszą być uwzględniane również wyniki ocen okresowych.

Podwyższenie wynagrodzeń zasadniczych pracowników sądów i prokuratury następować będzie w terminach i na zasadach określonych dla pracowników państwowej sfery budżetowej nieobjętych mnożnikowymi systemami wynagrodzeń.

Ustawa winna znieść pojęcie funkcji sprawowanej przez pracowników oraz związane z tym dodatki funkcyjne w sądach i prokuraturze. Nie ma żadnego uzasadnienia dla utrzymywania kształtowania zadań na danym stanowisku przez przekazanie ich w wyniku sprawowania funkcji. Wszystkie obecnie istniejące stanowiska funkcyjne winny być unormowane jako stanowiska pracy, a czynności sprawowane w ramach powierzonej funkcji winny być zadaniami realizowanymi na danym stanowisku, zgodnie z jego celem utworzenia i uzasadnieniem istnienia w organizacji. W tej sytuacji pracownicy, którzy pełnią obecnie różne powierzone funkcje przestaną je pełnić i otrzymają od swoich pracodawców powierzenie stanowiska (zatrudnienie na stanowisku), do których zadań będzie należało realizowanie zadań związanych z wcześniejszym pełnieniem funkcji. Oczywiście nie oznacza to, iż wynagrodzenie tych pracowników musi się zmniejszyć, będzie jednak wymagało od pracodawców pewnego określenia zgodnie z regułami kodeksu pracy. Taki system stanowisk w sądzie i prokuraturze, w szczególności likwidacja funkcji i włączenie do zadań realizowanych na stanowisku, spowoduje ład organizacyjny, przejrzystość struktury, czytelne zasady awansowania na wyższe stanowiska, w tym kierownicze.

Przewiduje się jedynie utrzymanie dodatku funkcyjnego w przypadku delegowania pracownika sądu lub prokuratury do pełnienia obowiązków w Ministerstwie Sprawiedliwości lub innym sądzie, w Prokuraturze Generalnej, Naczelnej Prokuraturze Wojskowej lub innej jednostce prokuratury.

Ponadto pracownikowi sądu i prokuratury przysługiwać będzie dodatek za wieloletnią pracę w sądzie lub prokuraturze w wysokości wynoszący po 5 latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten będzie wzrastał o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego

wynagrodzenia zasadniczego. Z uwagi na powiązanie przedmiotowego dodatku ze stażem pracy jedynie w sądzie lub w prokuraturze zajdzie konieczność wprowadzenia przepisu przejściowego, który pozwoli na utrzymanie dotychczasowych zasad naliczania dodatków za wieloletnią pracę pracownikom sądów i prokuratury zatrudnionych w chwili wejście nowej ustawy według obecnie obowiązującej normy art.15 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury, który nalicza dodatek według ogólnego stażu zatrudnienia. Proponowana zmiana w zakresie naliczania dodatku za długoletnie zatrudnienie odnosiłaby się zatem do pracowników zatrudnianych po wejściu w życie nowej ustawy. Proponowane rozwiązanie nie narusza tzw. praw nabytych, a jednocześnie wprowadza sprawiedliwą zasadę dodatkowego wynagradzania jedynie za zdobywanie doświadczenia w organizacji (sądy/prokuratura). W perspektywie lat może również przynieść oszczędności finansowe, które mogłyby być przeznaczone na podwyżkę wynagrodzeń zasadniczych.

Ustawa określi również przyznawanie nagród jubileuszowych w związku z zatrudnieniem w sądzie lub prokuraturze przewidując, że nagroda jubileuszowa przysługiwać będzie w wysokości:

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

Z uwagi na fakt, iż nagroda jubileuszowa w nowej ustawie byłaby uzależniona jedynie od okresów zatrudnienia w sądzie lub prokuraturze, stanie się szczególnie cennym narzędziem promującym trwałość zatrudnienia w sądzie lub w prokuraturze i będzie wyrazem szczególnego nagradzaniem za lojalność w zatrudnieniu.

Mając na uwadze zasadę ochrony praw nabytych, należy wprowadzić, podobnie jak w przypadku dodatku stażowego, przepisy przejściowe, które będą przewidywały, że zasady naliczania prawa do nagrody jubileuszowej według nowej ustawy będą obowiązywały pracowników zatrudnionych w sądach lub w prokuraturach po wejściu w życie nowej ustawy. Powiązanie prawa do dodatku stażowego oraz nagrody jubileuszowej z pracą w sądzie lub prokuraturze jest wyrazem nagradzania pracowników sądu lub prokuratury za pracę w tych instytucjach i zaniechanie wydatkowania środków budżetowych na te świadczenia za doświadczenia i pracę pracowników sądu lub prokuratury u innych pracodawców.

Ustawa winna nadal zachować uprawnienie pracowników, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub na emeryturę, do jednorazowej odprawy w wysokości:

- 1) dwumiesięcznego wynagrodzenia – po 10 latach pracy w sądzie lub prokuraturze;
- 2) trzymiesięcznego wynagrodzenia – po 15 latach pracy w sądzie lub prokuraturze;
- 3) sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy w sądzie lub prokuraturze.

7. Czas pracy pracownika sądu i prokuratury.

Czas pracy pracowników sądów i prokuratury winny określać wyłącznie normy Kodeksu Pracy, które przewidują poza normatywnym określeniem czasu pracy, również szereg innych form rozliczania czasu pracy. Normy te są adekwatne i przydatne do realizacji zadań sądów i prokuratury oraz w sposób optymalny zabezpieczają interesy pracowników sądu lub prokuratury. Kodeks Pracy, zarówno odnośnie pracy w niedziele i święta (np. dyżury) jak też odnośnie pracy w pozanormatywnym czasie pracy, w sposób należyty zabezpiecza interesy pracowników. Tym samym w tym trybie winny być rozliczane tzw. „dyżury aresztowe”. Normy Kodeksu pracy nakładają również wystarczające obowiązki na pracodawców odnośnie ewidencji oraz rozliczania czasu pracy. Szczegółowe regulacje w tym zakresie pracodawca określi w regulaminie pracy.

8. Zmiana i rozwiązanie stosunku pracy z pracownikami sądu i prokuratury

W tym zakresie w ustawie zostaną określone: możliwość powierzenia pracownikowi sądu i prokuratury wykonywania pracy na innym stanowisku niż określone w umowie o pracę (zgodnej z kwalifikacjami pracownika), możliwość delegowania pracownika sądu i prokuratury do wykonywania obowiązków w Ministerstwie Sprawiedliwości lub Prokuraturze Generalnej albo w innej jednostce organizacyjnej podległej Ministrowi Sprawiedliwości lub przez niego nadzorowanej, uprawnienia pracownika w okresie delegowania oraz wyłączenie kategorii pracowników sądu, którzy nie podlegają delegowaniu. Minister Sprawiedliwości będzie mógł delegować pracownika zatrudnionego na stanowisku urzędniczym, za jego zgodą i zgodą pracodawcy, do wykonywania obowiązków w Ministerstwie Sprawiedliwości albo innej jednostce organizacyjnej podległej Ministrowi Sprawiedliwości albo przez niego nadzorowanej, na czas określony, nie dłuższy niż 12 miesięcy. Przewiduje się, że w okresie delegowania pracownik sądu lub prokuratury będzie miał prawo do wynagrodzenia przysługującego mu na dotychczas zajmowanym stanowisku. Pracownikowi, któremu w okresie delegowania powierzono pełnienie funkcji naczelnika wydziału i głównego specjalisty, przysługiwać będzie dodatek funkcyjny w wysokości przewidzianej dla danej funkcji. Niezależnie, w okresie delegowania do Ministerstwa Sprawiedliwości lub Prokuratury Generalnej, pracownik sądu lub prokuratury otrzymywać będzie dodatek z tytułu delegowania. Jeżeli pracownik sądu lub prokuratury zostanie delegowany do innej miejscowości niż miejscowość będąca siedzibą sądu lub prokuratury, w którym jest zatrudniony, w okresie delegowania przysługiwać mu będą następujące świadczenia, rekompensujące niedogodności wynikające z delegowania poza stałe miejsce pracy:

- 1) prawo do nieodpłatnego zakwaterowania lub zwrotu kosztów zamieszkania w miejscu delegowania w jednej z następujących form:
 - a) zwrotu kosztów faktycznie poniesionych określonych w fakturze,
 - b) miesięcznego ryczałtu,
- 2) zwrot kosztów pierwszego przejazdu z miejsca stałego zamieszkania do miejsca delegowania, zwrot kosztów ostatniego przejazdu z miejsca delegowania do miejsca stałego zamieszkania oraz zwrot kosztów przejazdów odbywanych nie częściej niż raz w tygodniu do miejsca stałego zamieszkania i z powrotem — w wysokości nie większej niż równowartość ceny przejazdu środkami transportu publicznego,

z uwzględnieniem przysługującej delegowanemu pracownikowi sądu lub prokuratury ulgi na dany środek transportu, bez względu na to, z jakiego tytułu ulga ta przysługuje;

3) diety, o których mowa w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju.

Przewiduje się, że świadczenia, o których mowa w pkt 2 i 3. nie będą przysługiwać w wypadkach, gdy odległość od miejscowości, w której delegowany pracownik sądu ma miejsce stałego zamieszkania, do miejscowości delegowania nie przekroczy 60 km. W takim jednak przypadku pracownik sądu lub prokuratury będzie miał prawo do zwrotu kosztów codziennych dojazdów do miejscowości delegowania w wysokości nie wyższej niż równowartość ceny przejazdu środkami transportu publicznego, z uwzględnieniem przysługującej delegowanemu pracownikowi sądu lub prokuratury ulgi na dany środek transportu, bez względu na to, z jakiego tytułu ulga ta przysługuje. Wszystkie świadczenia związane z delegowaniem pracownika sądu lub prokuratury będzie wypłacać jednostka, do której nastąpiło delegowanie. Z uwagi na ograniczenie możliwości delegowania pracowników sądów lub prokuratury do Ministerstwa Sprawiedliwości, innej jednostce podległej Ministrowi Sprawiedliwości albo przez niego nadzorowanej lub Prokuratury Generalnej zakłada się, że szczegółowe uprawnienia pracownika delegowanego winny zostać uregulowane w ustawie, i zbędne jest wydawanie odrębnego aktu wykonawczego. W podobny sposób winna być prawnie unormowana możliwość delegowania pracownika prokuratury do Prokuratury Generalnej, przy czym delegowania dokonywałby Prokurator Generalny.

Powyższe rozwiązania stanowią ograniczenie dotychczas obowiązujących regulacji w przedmiocie możliwości delegowania pracowników sądów i prokuratury do innych jednostek sądowych i prokuratury oraz wyłączenia możliwości delegowania pracowników bez ich zgody. Charakter pracowniczy stanowisk pracy zakłada świadczenie pracy u danego pracodawcy a delegowanie do innej instytucji winno mieć miejsce wyjątkowo, gdy jest to uzasadnione interesem publicznym.

Przewiduje się wprowadzenie możliwości przeniesienia pracownika sądu lub prokuratury, na jego wniosek lub za jego zgodą, do pracy w innym sądzie

lub prokuraturze w tej samej lub innej miejscowości. Przeniesienie dokonywane byłoby na mocy porozumienia stron i pracodawców.

W razie trwałej utraty zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku, stwierdzonej w trybie odrębnych przepisów, pracownika sądu lub prokuratury będzie można przenieść na inne stanowisko za jego zgodą. W takim wypadku przez okres trzech miesięcy zachowa on prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.

Nowa ustawa winna przewidywać, że w razie reorganizacji struktury sądownictwa lub prokuratury, skutkującej zmniejszeniem liczby etatów w danym sądzie lub prokuraturze, albo zniesieniem sądu lub prokuratury, Minister Sprawiedliwości lub Prokurator Generalny mógłby przenieść pracownika sądu lub prokuratury, na jego wniosek, do innego sądu lub prokuratury. Po przeniesieniu pracownikowi przysługiwać będzie wynagrodzenie stosowne do powierzonego stanowiska, z tym, że przez okres trzech miesięcy nie niższe od dotychczasowego.

Przewiduje się również regulacje dotyczące zawieszenia pracownika w pełnieniu obowiązków. Obligatoryjne zawieszenie będzie następować:

- 1) w związku z postępowaniem o częściowe lub całkowite ubezwłasnowolnienie pracownika, jeżeli ustanowiono dla niego doradcę tymczasowego;
- 2) jeżeli przeciwko pracownikowi prowadzone jest postępowanie karne o przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe.

Fakultatywne zawieszenie pracownika w pełnieniu obowiązków dotyczyć będzie sytuacji, gdy przeciwko pracownikowi zatrudnionemu w sądzie i prokuraturze prowadzone będzie postępowanie o nieumyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub nieumyślne przestępstwo skarbowe.

Zakłada się, że okres zawieszenia w każdym przypadku będzie trwał do prawomocnego zakończenia postępowania i będzie wliczony do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W okresie zawieszenia pracownik sądu lub prokuratury zachowa prawo do wynagrodzenia w pełnej wysokości oraz do innych przysługujących mu uprawnień i świadczeń, nie dłużej jednak niż przez 3 miesiące. Po upływie trzech miesięcy pracownikowi będzie przysługiwać prawo do wynagrodzenia w połowie wysokości, z tym że w przypadku prawomocnego rozstrzygnięcia w postaci: oddalenia albo odrzucenia wniosku o ubezwłasnowolnienie albo umorzenia postępowania o ubezwłasnowolnienie, bądź umorzenia postępowania karnego z przyczyn, o których mowa w art. 17 § 1 pkt. 1-

2 k.p.k. albo wydania wyroku uniewinniającego, pracownikowi będzie przysługiwało wyrównanie wynagrodzenia do pełnej wysokości.

Zakłada się również wprowadzenie szczególnej regulacji w zakresie podstaw rozwiązania z pracownikiem sądu i prokuratury umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obligatoryjne będzie w razie prawomocnego skazania za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe. Natomiast fakultatywne będzie ono w razie prawomocnego skazania za nieumyślne przestępstwo lub nieumyślne przestępstwo skarbowe. Sytuacje określone w art. 52 § 1 pkt. 2 k.p. dotyczące przestępstwa uniemożliwiającego zatrudnienie na dotychczasowym stanowisku byłyby objęte tą regulacją. Kategoria „oczywistości” przestępstwa znajdowałyby zastosowanie przez odpowiednio stosowany art. 52 § 1 pkt. 2 k.p.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika byłoby obligatoryjne w razie wydania prawomocnego orzeczenia ubezwłasnowolnienia częściowego lub całkowitego. Fakultatywne będzie ono w razie nieobecności pracownika sądu w pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż rok lub odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a także w razie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z innych przyczyn, po upływie okresów przewidzianych w art. 53 k.p.

9. Przepisy dostosowujące, zmieniające i przejściowe

Zmiany w przepisach obowiązujących będą obejmować przede wszystkim dostosowanie brzmienia przepisów innych ustaw do nomenklatury nowej ustawy; przede wszystkim dotyczyć to będzie ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (tekst jednolity Dz. U. z 2013 r., poz. 427 z późn. zm.), w szczególności zachodzi potrzeba zmiany zapisów: art. 147 § 3, art. 155 § 6, art. 156, art. 175a § 1, ale także ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 98, poz. 1071, z późn. zm.), ustawy z dnia 23 stycznia 2009 r. o Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury (Dz. U. Nr 26, poz. 157, z późn. zm.).

Zagadnienia przejściowe i końcowe powinny natomiast obejmować ustalenie statusu pracowników zatrudnionych w sądach lub prokuratury w dniu wejścia w życie ustawy.

Zakłada się, że z dniem wejścia w życie ustawy urzędnicy i inni pracownicy sądów i prokuratury, zatrudnieni w sądzie lub prokuraturze na podstawie przepisów dotychczasowych, staną się pracownikami sądu lub prokuratury w rozumieniu projektowanej ustawy, przy czym osoby zatrudnione obecnie jako urzędnicy staną się zatrudnieni na stanowiskach o charakterze urzędniczym, natomiast „pracownicy pomocniczy” zostaną z mocy prawa zatrudnieni na stanowiskach obsługowych. Jednocześnie przepis ustawy wyznaczy pracodawcom obowiązek sporządzenia opisów stanowisk o charakterze urzędniczych i obsługowych według zestawienia stanowisk, zapoznania z opisem pracowników sądów i prokuratury oraz powierzenie im tych stanowisk i sporządzenie nowych zakresów czynności i obowiązków na stanowisku. Czynności te winny być przeprowadzone w okresie 12 miesięcy od wejścia w życie nowej ustawy. Ustawa nałoży również obowiązek przeprowadzenia wartościowania opisanych i powierzonych stanowisk pracy oraz sporządzenia wykazu stanowisk najpóźniej w terminie 18 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.

Po upływie tego okresu pracodawcy przedstawią pracownikom propozycje nowych warunków zatrudnienia — na zasadach określonych w ustawie i Kodeksie Pracy. Zmiana warunków zatrudnienia będzie dokonywała się w oparciu o regulację Kodeksu pracy (zmiana warunków pracy lub płacy). Nowa regulacja winna wymuszać zamiar wprowadzenia w życie zarówno zmiany systemu wynagradzania pracowników sądów i prokuratur, jak i modyfikacji siatki stanowisk w sądach i w prokuraturze. Ponadto, jest ona konieczna dla wyrównywania, w skali kraju i niezależnie od szczebla sądu i prokuratury, wynagrodzeń na poszczególnych równorzędnych stanowiskach (realizujących te same lub zbliżone stanowiska).

Przepisy przejściowe dla osób, które rozpoczęły odbywanie stażu na starych zasadach, bądź wobec których toczyło się, a nie zakończyło do dnia wejścia w życie ustawy postępowanie dyscyplinarne — w tych przypadkach będzie się stosowało przepisy dotychczasowe.

Jednocześnie z dniem wejścia w życie projektowanej ustawy stosunki pracy pracowników sądów i prokuratury nawiązane przed dniem wejścia w życie ustawy na podstawie mianowania pozostają w mocy i mogą być zmieniane i rozwiązywane na zasadach określonych w ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953. z późn.

zm.). W tym zakresie zasada praw nabytych ma priorytet przez zasadą kompleksowej regulacji.

Dodatkowo przewiduje się utratę mocy ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury (Dz. U. z 2011 r., Nr 109, poz. 639, z późn. zm.).

Nazwa projektu

Projekt założeń projektu ustawy o pracownikach sądów i prokuratury

Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące
Ministerstwo Sprawiedliwości

Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu

Podsekretarz Stanu Wojciech Hajduk

Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu

Urszula Klejnowska-Mosiołek

Departament Prawa Cywilnego

tel 22 52 12 729 Urszula.Klejnowska@ms.gov.pl

Data sporządzenia

26 września 2014 r.

Źródło:

Statystyka

Nr w wykazie prac

TEST REGULACYJNY

Obecnie obowiązujące przepisy nie pozwalają na prowadzenie w sądach i prokuraturach prawidłowego, nowoczesnego zarządzania zasobami ludzkimi – od momentu rekrutacji poprzez pracę, szkolenie, ocenę awansowanie i derekrutację.

Brak spójności i kompletności dotychczasowych regulacji – istnienie dychotomii: zatrudniania urzędników i pracowników sądów.

Brak czytelnego i jednolitego systemu wynagrodzeń – powiązanego z wartościowaniem stanowisk pracy, i czytelnego modelu awansowania.

Regulacja – w jednej ustawie – całości przedmiotowej materii, z ewentualnym odesłaniem do Kodeksu pracy.

Rezygnacja z utrzymywania dychotomii urzędników i innych pracowników – wprowadzenie zasady, że w sądach i prokuraturach zatrudnia się pracowników sądów i prokuratury (z uwagi na zakres realizowanych zadań będą miały charakter urzędniczy, za wyjątkiem stanowisk obsługi technicznej).

Zapewnienie adekwatnego modelu szkolenia wstępnego oraz okresowego, określenie racjonalnych zasad tworzenia stanowisk pracy na podstawie ich opisu, wprowadzenie zakładowych systemów wynagrodzeń opartych o proces zwartościowania stanowisk pracy metodą analityczno-punktową, stworzenie czytelnego modelu awansowania wewnątrz organizacji z możliwością przeniesienia w pionie organizacji (na stanowiska zwalniane w sądach i prokuraturach wyższego rzędu). Stanowiska, na których będą zatrudniani pracownicy sądów i prokuratury określi rozporządzenie MS. Opisanie stanowiska będą podlegać zwartościowaniu (proces ten przeprowadzą dyrektorzy sądów, prokuratorzy PA i PO oraz prezesi sądów wojskowych za pośrednictwem stosownych komisji) – zmierzającemu do stworzenia przez każdego pracodawcę maksymalnie 8 grup stanowisk z określonym przedziałem punktów. Do powyższych grup zostaną przypisane wartości graniczne najniższego i najwyższego wynagrodzenia (mieszczące się jednak w granicach wynagrodzenia dla danej kategorii stanowisk, określonych w rozporządzeniu MS). Przewiduje się konkursowy – otwarty i konkurencyjny – tryb obsadzania stanowisk o charakterze urzędniczym. Podstawą nawiązania stosunku pracy z pracownikami sądów i prokuratury będzie umowa o pracę na czas określony lub nieokreślony. Określone zostaną zasady i tryb przeprowadzania okresowych ocen pracowników sądów i prokuratury – przez bezpośrednich przełożonych i stosowne komisje kwalifikacyjne (zakłada się także wprowadzenie arkuszy samooceny). Każdemu pracownikowi sądu i prokuratury przysługiwać będzie wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę i ewentualny dodatek specjalny. W ramach posiadanych środków będzie możliwe tworzenie funduszy premiowych wraz z regulaminem premiowania. Podwyższenie wynagrodzeń zasadniczych pracowników sądów i prokuratury następować będzie w terminach i na zasadach określonych dla pracowników państwowej sfery budżetowej nieobjętych mnożnikowymi systemami wynagrodzeń. Zniesione zostanie pojęcie funkcji i dodatki funkcyjne – stanowiska te zostaną unormowane jako stanowiska pracy.

Przedmiotowa materia jest regulowana aktem prawnym rangi ustawowej, zatem założonych celów nie można osiągnąć poprzez działania pozalegisłacyjne.

Projekt nie wdraża prawa UE

Ze względu na szczegółowość regulowanej materii, odstąpiono od analizy prawnooporównawczej.

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Urzednicy sądowi i inni pracownicy sądów	Ok. 27 400 etatów	Zatrudnienie i wynagrodzenia w części 15 „Sądy powszechne” w	Patrz pkt. 2 TR

		2014 r.	
Urzędnicy prokuratury i inni pracownicy prokuratury	Ok. 7 200 etatów	Informacja z realizacji budżetu w części 88 - Powszechne jednostki organizacyjne prokuratury	Patrz pkt. 2 TR
Sądy powszechne i wojskowe	11 SA+45 SO+242 SR (w planach: 283 SR), 2 wojskowe sądy okręgowe i 7 garnizonowych	Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 25 października 2012 r. w sprawie ustalenia siedzib i obszarów właściwości sądów apelacyjnych, sądów okręgowych i sądów rejonowych (Dz. U. z dnia 8 listopada 2012 r.)	Patrz pkt. 2 TR
Powszechne jednostki organizacyjne prokuratury	11 PA+45 PO + 357 PR	Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 25 marca 2010 r. w sprawie utworzenia prokuratur apelacyjnych, okręgowych i rejonowych oraz ustalenia ich siedzib i obszarów właściwości (Dz. U. z dnia 30 marca 2010 r.)	Patrz pkt. 2 TR

Projekt będzie przekazany do konsultacji publicznych: Stowarzyszeniu Sędziów Polskich IUSTITIA, Ogólnopolskiemu Stowarzyszeniu Asystentów Sędziów, Ogólnopolskiemu Stowarzyszeniu Referendarzy Sądowych, Stowarzyszeniu Sędziów Sądów Rodziny w Polsce, Stowarzyszeniu Sędziów THEMIS, Stowarzyszeniu Prokuratorów Rzeczypospolitej Polskiej, Niezależnemu Stowarzyszeniu Prokuratorów „Ad Vocem”, Związkowi Zawodowemu Prokuratorów i Pracowników Prokuratury Rzeczypospolitej Polskiej, Polskiemu Centrum Mediacji, Związkowi Zawodowemu Pracowników Wymiaru Sprawiedliwości Rzeczypospolitej Polskiej, Zarządowi Głównemu NSZZ Pracowników Wymiaru Sprawiedliwości Rzeczypospolitej Polskiej, Międzyzakładowej Organizacji Związków NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa, Ogólnopolskiemu Stowarzyszeniu Zawodowych Mediatorów, Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność”. Projekt będzie także przesłany do zaopiniowania Krajowej Radzie Sądownictwa, Krajowej Radzie Prokuratury, Prokuratorowi Generalnemu, Naczelnemu Prokuratorowi Wojskowemu, prezesom sądów apelacyjnych, wojskowym sądom garnizonowym, wojskowym prokuratorom okręgowym, Sądowi Najwyższemu, Krajowej Radzie Kuratorów, Prokuraturii Generalnej Skarbu Państwa, Generalnemu Inspektorowi Ochrony Danych Osobowych.

nie dotyczy

- zmniejszenie liczby dokumentów
 zmniejszenie liczby procedur
 skrócenie czasu na załatwienie sprawy
 inne:

- zwiększenie liczby dokumentów
 zwiększenie liczby procedur
 wydłużenie czasu na załatwienie sprawy
 inne:

wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczacji

- tak
 nie
 nie dotyczy

Komentarz:

Koszty w okresie 10 lat od wejścia w życie zmiany

		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł,	budżet państwa							
	jednostki samorządu terytorialnego							
	inne jednostki sektora							

ceny stałe z r.)	finansów publicznych								
	przedsiębiorstwa (w tym MŚP)								
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe								
	(dodaj/usuń)								
W ujęciu niepieniężnym	budżet państwa								
	jednostki samorządu terytorialnego								
	inne jednostki sektora finansów publicznych	Wejście w życie projektowanych regulacji nie spowoduje skutków finansowych dla budżetu państwa w częściach 15 - <i>Sądy powszechne</i> oraz 37 - <i>Sprawiedliwość</i> . Wprowadzane zmiany systemu wynagradzania pracowników sądów zostaną wdrożone w ramach posiadanego limitu wydatków na wynagrodzenia w części 15. Nie jest jednak możliwe prawidłowe oszacowanie wpływu projektowanych zmian w części 88 - <i>Powszechne jednostki organizacyjne prokuratury</i> - będzie to możliwe dopiero po dokonaniu wartościowania wszystkich stanowisk pracy oraz po określeniu granicznych kwot wynagrodzeń dla 8 kategorii stanowisk.							
	przedsiębiorstwa (w tym MŚP)								
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe								
	rynek pracy								
Niemierzalne	(dodaj/usuń)								
	(dodaj/usuń)								
	(dodaj/usuń)								

Korzyści w okresie 10 lat od wejścia w życie zmiany

		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	budżet państwa							
	jednostki samorządu terytorialnego							
	inne jednostki sektora finansów publicznych							
	przedsiębiorstwa (w tym MŚP)							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
	(dodaj/usuń)							
W ujęciu niepieniężnym	budżet państwa	Umożliwienie prowadzenia w sądach i prokuraturach prawidłowego, nowoczesnego zarządzania zasobami ludzkimi - przekładającego się na wzrost efektywności i zagwarantowanie lepszej realizacji prawa do sądu.						
	jednostki samorządu terytorialnego							
	inne jednostki sektora finansów publicznych							
	przedsiębiorstwa (w tym MŚP)	Oczekiwane usprawnienie pracy sądów i prokuratur						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	Oczekiwane usprawnienie pracy sądów i prokuratur						
	rynek pracy	Określenie czytelnych zasad zatrudnienia i warunków pracy w sądach i powszechnych jednostkach organizacyjnych prokuratury						
Niemierzalne	(dodaj/usuń)							
	(dodaj/usuń)							
	(dodaj/usuń)							

Wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń:

Stworzenie opisów stanowisk pracy dla obecnie zatrudnionych urzędników i pracowników sądów i prokuratur – nie później niż 12 m-cy od dnia wejścia w życie projektowanej ustawy;
Przeprowadzenie wartościowania opisanych stanowisk i stworzenie wykazu stanowisk – nie później niż 18 m-cy od dnia wejścia w życie projektowanej ustawy

Ewaluacja efektów projektu będzie możliwa najwcześniej 30 miesięcy po jego wejściu w życie, i powinna wykorzystywać standardowe mierniki wykorzystywane przez kontrolę zarządczą dla działu administracji rządowej – Sprawiedliwość.

