



Stanowisko Stowarzyszenia Prokuratorów „Lex super omnia” dotyczące aktualnych problemów nurtujących urzędników i pracowników administracyjnych powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury

Stowarzyszenie Prokuratorów „Lex super omnia”, odwołując się do swych uprzednich uchwał dotyczących sytuacji materialnej urzędników i innych pracowników prokuratury, w dalszym ciągu podtrzymuje zdecydowane, krytyczne stanowisko wobec braku realnych działań kierownictwa prokuratury, ministerstwa sprawiedliwości, przedstawicieli władzy ustawodawczej i wykonawczej, zmierzających do poprawy tego stanu rzeczy.

Szumnie zapowiadana od dłuższego czasu ustawa o urzędnikach i pracownikach administracyjnych sądów powszechnych, sądów wojskowych oraz powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury w końcu ujrzała światło dzienne (projekt z 29 maja 2019 r.). Kompleksowa opinia o tym projekcie nie może jednak być pozytywna.

Stowarzyszenie Prokuratorów „Lex Super Omnia” dostrzega optymistyczne założenie zmierzające do oparcia wynagrodzenia pracowników o stawkę 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). **Zaproponowane rozwiązania i projektowane zmiany w żadnym jednak zakresie nie realizują słuszych postulatów pracowników**, których protest trwający od roku 2018 doprowadził do powstania miasteczka namiotowego przez Kancelarią Prezesa Rady Ministrów.

Od ponad trzech lat znaczne środki finansowe przeznaczane są na rozbudowany system awansowo – nagrodowy prokuratorów, dodatki specjalne, ryczałty mieszkaniowe, podróże służbowe czy też na zakup i remont niezwykle kosztownej nowej siedziby Prokuratury Krajowej.

Żądamy natychmiastowego zaprzestania faworyzowania prokuratorów specjalnymi składnikami wynagrodzenia, nagrodami finansowymi i nieuzasadnionymi, przedwczesnymi awansami, bowiem odbywa się to między innymi kosztem pracowników prokuratury i

stanowi rażąco wyraz bagatelizowania naglącej w coraz większym stopniu potrzeby poprawy sytuacji finansowej pracowników prokuratury.

Dostrzegając brak działań w zakresie kompleksowego rozwiązania dramatycznej sytuacji pracowników prokuratury, **Stowarzyszenie Prokuratorów Lex Super Omnia popiera publicznie wyartykułowane już wielokrotnie postulaty tej grupy zawodowej** i wskazuje, że reforma i polepszenie sytuacji zawodowej urzędników i pracowników administracyjnych powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury są wymagane natychmiast.

Zaproponowane w zdecydowanie spóźnionym projekcie ustawy o urzędnikach i pracownikach administracyjnych sądów powszechnych, sądów wojskowych oraz powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury rozwiązania tego problemu nie są satysfakcjonujące, **przedstawiamy zatem własne, wsłuchując się w głos pracowników prokuratury.**

Zmiana warunków pracy i płacy winna nastąpić poprzez natychmiastową podwyżkę wynagrodzeń tej grupy zawodowej o postulowaną kwotę 1000 zł netto.

Nadto w naszej opinii niezbędne jest łączne i jednoczesne zrealizowanie dalszych zmian:

I

Powiązanie podstawy wymiaru wynagrodzenia pracowników z podstawą ustalenia wynagrodzenia zasadniczego prokuratora w danym roku, stanowiącego przeciętne wynagrodzenie w drugim kwartale roku poprzedniego, ogłaszane 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.2017.1383 i 1386) oraz **opracowanie przejrzystego, identycznego dla wszystkich pracowników systemu rozwoju zawodowego oraz awansu służbowego i zawodowego urzędników i pracowników administracyjnych powszechnych jednostek organizacyjnych prokuratury**, przy jednoczesnym zagwarantowaniu stabilności zatrudnienia i wykonywania obowiązków służbowych w poszczególnych komórkach organizacyjnych, bez ciągłego, nieuzasadnionego i odbywającego się z dnia na dzień przenoszenia pracowników pomiędzy wydziałami, działami czy jednostkami.

Połączenie wynagrodzeń pionu pozaorzeczniczego z wynagrodzeniami prokuratorów pozwoli na skuteczne zabezpieczenie ich godziwego poziomu oraz stanowić będzie tamę postępującej pauperyzacji pracowników.

Niezbędne jest „spłaszczenie widełek” z rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 marca 2017 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i

innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego (Dz. U. z dnia 6 marca 2017 r.).

Utworzenie realnej siatki płac pracowników w oparciu o kryteria stanowiskowe, z uwzględnieniem stawek awansowych wynikających ze stażu zatrudnienia uniemożliwi powstawanie tak zwanych „kominów płacowych” na równorzędnych stanowiskach nie tylko w skali całego kraju, ale i w tej samej jednostce, a jednocześnie pozwoli na określenie jasnej ścieżki zawodowej każdego pracownika. Powiązanie wynagrodzenia pracowników z wynagrodzeniem prokuratorów umożliwi oczekiwaną od dawna systematyczną, bo coroczną waloryzację wynagrodzeń.

Awans zawodowy pracowników powinien być transparentny i oparty wyłącznie o kryteria merytoryczne. Należy na nowo opracować reguły przeprowadzania konkursów na poszczególne stanowiska, a także jasno określić zasady czasu trwania okresów przygotowawczych do nich. Przejrzysta ścieżka awansowa stanowić będzie dodatkowy bodziec rozwoju zawodowego i osobistego.

Za niedopuszczalne, bo dezorganizujące pracę poszczególnych komórek organizacyjnych w tym kontekście uznać należy także dowolne, swobodne i ciągłe, pozbawione jakiejkolwiek kontroli i transparentności, przenoszenie pracowników pomiędzy wydziałami, działami czy jednostkami organizacyjnymi. Zastrzeżenie to dotyczy to także awansu do jednostek wyższego szczebla bez jakiegokolwiek merytorycznego uzasadnienia takiej potrzeby i oceny przydatności danego pracownika na dany stanowisku. Obserwowana obecnie sytuacja pozwala na stwierdzenie, że awans taki dokonywany jest wyłącznie z przyczyn finansowych i dotyczy pracowników, którzy nie podlegają żadnym ocenom w zakresie ich umiejętności, zdolności i merytorycznego przygotowania do zajmowania stanowiska, na które dokonuje się awansu.

II

Stworzenie jasnego, czytelnego i transparentnego systemu premiowania pracowników.

System premiowania powinien być przejrzysty i oparty w przepisach. Opracowanie kryteriów przyznawania premii powinno odbywać się z udziałem komisji powołanych w każdej jednostce organizacyjnej, składającej się z prokuratorów i urzędników (rolę tą mogą także przejąć zreformowane Kolegia przy Prokuratorach Okręgowych i Regionalnych). Komisje (ew. Kolegia), działające jawnie i transparentnie, obligatoryjnie powinny publikować do wiadomości pracowników zarówno kryteria, którymi się kierują oraz wyniki swych prac. Należy natychmiast wyeliminować doprowadzoną w ostatnich latach do karykaturalnej postaci praktykę nagradzania wybranej grupy pracowników, wykonujących bezkrytycznie wszystkie polecenia przełożonego, a których jedyną zasługą jest serwilizm, osobiste koneksje, powiązania towarzyskie czy rodzinne.

Czytelny, przejrzysty system premiowania, w powiązaniu z utworzonym w oparciu o wskazane powyżej kryteria systemem wynagrodzenia zasadniczego, pozwoli na powstanie spójnego i całościowego, prawidłowo funkcjonującego, uczciwego mechanizmu wynagradzania pracowników w powszechnych jednostkach prokuratury i zagwarantuje stabilność oraz jednocześnie niezbędną indywidualizację sfery wynagrodzeń.

III

Wypracowanie i wdrożenie zasad doceniających pracę pracowników i urzędników w powszechnych jednostkach organizacyjnych prokuratury.

W celu zwiększenia możliwości docenienia pracowników, poza sprawiedliwym systemem premiowym i godnym wynagrodzeniem, należy stworzyć mechanizmy umożliwiające rozwój zawodowy i podnoszące satysfakcję z pracy w jednostkach prokuratury, w oparciu o zasady wzajemnego szacunku i zaufania. Czynniki, które taki efekt powinny gwarantować są: przywrócone całościowe lub częściowe odpłatności za podnoszenie wykształcenia (np. studia), dodatkowy urlop jako forma wyrażenia uznania za dłużejletnią pracę, a przy aktualnym braku organów samorządu pracowniczego i niepełnego wywiązywaniu się z tej roli związków zawodowych, powołanie nowego organu samorządowego lub zmodyfikowanie już istniejącego np. Kolegiów przy Prokuratorach Okręgowych i Regionalnych. Zmiany w tym zakresie należy przeprowadzić w taki sposób by wskazane organy mogły stanowić forum, na którym będą prezentowane postulaty pracownicze, opinie pracowników i rozwiązywane będą zgłaszane problemy. Uczestnictwo pracowników w takich gremiach i uzyskanie przez nich podmiotowości w miejscu zatrudnienia stworzy realne poczucie współodpowiedzialności za kierunki rozwoju ich miejsc pracy, a przy tym stworzona zostanie platforma wyrażania opinii, rozpoznawania i analizy problemów. Powinno być to także miejsce komunikacji wewnętrznej i dialogu pracodawcy z pracownikami.

Rozwiązania takie nie tylko będą stanowić zachętę do dalszej pracy, ale także pozytywnie motywować mogą do podejmowania decyzji o chęci zatrudnienia się w prokuraturze. Perspektywa godziwych wynagrodzeń, uczciwych premii, jubileuszowych gratyfikacji oraz możliwość refinansowania indywidualnego rozwoju zawodowego, nabycia dodatkowego urlopu, stanowiąca wyraz szacunku do rzetelnych, wieloletnich pracowników będzie niewątpliwie elementem łączącym pracownika z instytucją w sposób nieporównywalnie trwalszy niż ma to miejsce obecnie.

Warszawa, 27 czerwca 2019 r.