



RZECZPOSPOLITA POLSKA
PROKURATOR GENERALNY

Warszawa, dn. 4. 12. 2012 r.

PG IX K 051/43/12

Biuro Rady Głównej
Związku Zawodowego Prokuratorów
i Pracowników Prokuratury RP

Wolynęło, dnia 11. 12. 2012

**Rada Główna
Związku Zawodowego
Prokuratorów i Pracowników Prokuratury
Rzeczypospolitej Polskiej**

W odpowiedzi na Państwa pismo z dnia 28 września 2012 r. (sygn. RG 64/12), w pierwszej kolejności pragnę zaznaczyć, iż co do zasady, podzielam wyrażony w Państwa stanowisku pogląd, że wynagrodzenia pracowników prokuratury, szczególnie wobec wymogów, jakie stawia się tej grupie zawodowej, powinny być wyższe.

Odrębną kwestią jest jednak realny wpływ Prokuratora Generalnego na bieżącą, istotną zmianę tej sytuacji. Punktem wyjścia do rozważań w tym zakresie jest wynikający z przepisów, powszechnie obowiązujący reżim prawny, który definiuje systemowe rozwiązania w analizowanej kwestii. Przepisy dotyczące wynagrodzeń pracowników prokuratury unormowane zostały w ustawie z dnia 18 grudnia 1998 roku o pracownikach sądów i prokuratury (Dz.U. z 2011 r. Nr 109, poz. 639, ze zm.) oraz w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 30 marca 2010 roku w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego (Dz.U. Nr 49, poz. 299). Przywołane akty normatywne określają tak zasady jak i wysokość wynagrodzeń pracowników - z oczywistych przyczyn nie jest możliwe dokonywanie jakichkolwiek zmian określających te parametry przez Prokuratora Generalnego. Z analogicznych powodów ograniczony jest zakres wpływu Prokuratora Generalnego na ostateczną wysokość przypadającej na prokuraturę części budżetu państwa. W tym miejscu zaznaczyć jedynie należy, iż z brakiem akceptacji, ze względu na

ograniczenia finansowe, spotkały się moje postulaty, zgłoszone do projektu *rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości zmieniającego rozporządzenie w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego*, dotyczące m.in. podwyższenia najniższego wynagrodzenia za pracę oraz korekty dolnych granic stawek wynagrodzenia, ujętych w załączniku nr 3 rozporządzenia.

Nie mogę jednak zgodzić się z podnoszonym w pierwszym fragmencie Państwa pisma argumentem, odnoszącym się do statystycznego wzrostu średniego wynagrodzenia. Jest on o tyle chybiony, że nie uwzględnia specyficznej sytuacji pracowników sektora finansów publicznych, w stosunku do których, od kilku lat, z uwagi na trudną sytuację budżetową, co do zasady stosowana jest praktyka „zamrażania” wynagrodzeń. Za dyskusyjną uznać należy również podniesioną przez Państwa kwestię rażącego odbiegania wynagrodzeń zatrudnionych w prokuraturze urzędników od zarobków analogicznych grup zawodowych, pracujących w sektorze finansów publicznych. Pomijając już kwestię, iż faktyczne różnice w tym zakresie mogą wynikać z odmiennych w stosunku do ustawy o pracownikach sądów i prokuratury uregulowań, zawartych w przepisach określających wynagrodzenia poszczególnych kategorii urzędników, to nie można zgodzić się z sugerowanym w Państwa piśmie zarzutem, iż sytuacja taka wynika ze złej woli bądź pasywnej postawy Prokuratora Generalnego, wreszcie, że w przeciwieństwie do innych grup urzędników, jedynie pracownicy prokuratury nie otrzymywali podwyżek wynagrodzeń w ostatnich latach.

Nie można także podzielić sformułowanego przez Państwa poglądu, iż pożądanym rozwiązaniem byłoby uregulowanie przez Prokuratora Generalnego kwestii ujednoczenia wynagrodzeń na analogicznych stanowiskach urzędniczych, co miałoby jednocześnie zadośćuczynić postulatowi „sprawiedliwego” kształtowania polityki wynagrodzeń w prokuraturze. Przyjęcie takiego rozwiązania stałoby w sprzeczności z ratio legis przyjętych rozwiązań ustawowych, zapewniających właśnie określoną swobodę decyzyjną kierowników jednostek organizacyjnych Prokuratury, w tym zakresie. Mając świadomość, iż rozwiązanie takie nie jest pozbawione wad, to daje ono jednak możliwość, choć w ograniczonym zakresie, różnicowania wynagrodzenia pracowników w różnym stopniu wywiązujących się z nałożonych na nich obowiązków służbowych. Warto w tym miejscu zauważyć, że skoro ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązek dokonywania okresowej oceny pracownika, to logiczną jego konsekwencją winno być także umożliwienie mu odzwierciedlenia wyników oceny w kształtowaniu wynagrodzeń podległych mu pracowników. Rezygnacja z tego rozwiązania, do tego bowiem sprowadzałoby się postulowane ujednoczenie zarobków,

prowadziłoby do sytuacji, w której takie samo wynagrodzenie otrzymywałby urzędnik wykonujący swoje obowiązki jedynie w stopniu dostatecznym, jak i ten, który wywiązuje się z nich ponadprzeciętnie. Nie wydaje się przy tym sporne, że właśnie taki sposób uregulowania kwestii zarobków zatrudnionych w prokuraturze urzędników, należałoby uznać za odbiegający od zasady sprawiedliwego wynagradzania.

Odnosząc się do poruszonej w Państwa stanowisku kwestii pokrywania kosztów prowadzonych postępowań przygotowawczych ze środków przeznaczonych na wynagrodzenia pracowników, wypada zaznaczyć, iż praktyki takie nie miały miejsca. Z przedłożonych przez Departament Budżetu i Majątku Prokuratury danych wynika, że na dzień 31 października 2012 roku fundusz płac, określony w § 4010 *Wynagrodzenia osobowe pracowników* w stosunku do funduszu płac, określonego w ustawie budżetowej został zwiększony o kwotę 2.407.006 zł. w wyniku przeniesienia odpowiednich wielkości z § 4040 *Dodatkowe wynagrodzenie roczne* oraz zmniejszony o kwotę 5.528.182 zł., składającą się z obowiązkowego odpisu na rzecz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w wysokości 3. 877.426 zł oraz z kwoty 1.650.756 – przeniesionej na pozostałe wydatki bieżące jednostek, niezwiązane z postępowaniami przygotowawczymi. Podkreślenia wymaga okoliczność, iż wydatki na obowiązkowy odpis na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych planowane są corocznie w ramach funduszu płac pracowników, albowiem zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Finansów nie mogą zostać ujęte odrębnie w ustawie budżetowej. Konsekwencją tego rodzaju procedury planistycznej jest zmniejszanie wydatków na wynagrodzenia osobowe o limity wynikające z obowiązkowej składki na PFRON.

Nadmienić przy tym należy, iż efektem dostrzeganej przeze mnie potrzeby wprowadzania nowoczesnych metod zarządzania w prokuraturze, przede wszystkim w zakresie doskonalenia zawodowego, zmian w systemie wynagradzania, organizacji pracy oraz opracowania rozwiązań dotyczących pozapłacowego motywowania pracowników jest realizowany we współpracy z Krajową Szkołą Sądownictwa i Prokuratury pilotażowy program modernizacyjny. Uczestniczy w nim kilka prokuratur szczebla okręgowego i rejonowego oraz – w charakterze obserwatorów – dwie prokuratury apelacyjne. W celu precyzyjnego określenia obszarów problemowych, występujących w prokuraturach skierowane zostały do urzędników jednostek pilotażowych stosowne ankiety anonimowe. Obecnie dokonywana jest przez Krajową Szkołę Sądownictwa i Prokuratury analiza wyników przeprowadzonych badań ankietowych, ich podsumowanie pozwoli na dalsze ukierunkowanie wdrożonych prac.

W konkluzji swojej odpowiedzi pragnę podkreślić, iż poruszony przez Państwa problem pozostaje w moim zainteresowaniu, jednakże podjęcie skutecznych działań w celu poprawy obecnego stanu rzeczy w głównej mierze uzależnione jest od odpowiednich możliwości budżetowych, ściśle związanych z sytuacją ekonomiczną kraju.

Z szanowaniem
A.S.L.

Andrzej Seremet