



**DYREKTOR GENERALNY
SŁUŻBY WIĘZIENNEJ**

Warszawa, dnia 23 czerwca 2008 r.

DG -413/08

**Pan/i
Dyrektor Okręgowy
Służby Więziennej**

**Komendant
Centralnego Ośrodka Szkolenia
Służby Więziennej w Kaliszu
Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej
w Kulach
Ośrodka Doskonalenia Kadr
w Popowie**

Mając na uwadze kształtowanie właściwej i racjonalnej polityki kadrowej w Służbie Więziennej, polecam przeanalizować i przyjąć do realizacji następujące wytyczne:

- I. Przypominam, że powierzenie funkcjonariuszowi czasowego pełnienia obowiązków na innym stanowisku służbowym na warunkach określonych w art. 35 ustawy z dnia 16 kwietnia 1996 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. z 2002 r. Nr 207, poz. 1761 z późn.zm.) ma na celu właściwe zabezpieczenie zadań realizowanych w jednostkach organizacyjnych Służby Więziennej, a zatem wynika z konkretnych potrzeb leżących po stronie kierownika jednostki. Przepis art. 35 ustawy o Służbie Więziennej z jednej strony umożliwia kierownikom jednostek czasowe obsadzenie stanowiska, z drugiej gwarantuje funkcjonariuszowi, że czasowa zmiana obowiązków, nie spowoduje obniżenia przysługującego mu uposażenia. Dotyczy to przypadków, w których funkcjonariusz zobowiązany jest do wykonywania obowiązków służbowych na niższym stanowisku od dotychczas zajmowanego. Natomiast w sytuacjach powierzenia funkcjonariuszowi obowiązków na stanowisku wyższym, należy ustalać uposażenie zasadnicze adekwatne do stanowiska, na którym funkcjonariusz będzie czasowo pełnił służbę, na czas nie przekraczający 12 miesięcy.
- II. Z przeprowadzonej analizy struktury zatrudnienia w aresztach śledczych i zakładach karnych wynika, że rośnie liczba stanowisk chorążych i oficerskich w komórkach zajmujących się obsługą administracyjną

jednostki, co nie zawsze odpowiada faktycznie wykonywanym przez funkcjonariuszy na tych stanowiskach obowiązkom i potrzebom służby. Stałym zadaniem kierowników tych jednostek winna być bieżąca analiza potrzeb, pod kątem liczby stanowisk chorążych i oficerskich w poszczególnych działach służby, głównie w pionach administracyjnych, aby modelem docelowym były dookreślone w zarządzeniach organizacyjnych ilościowo stanowiska:

- oficerskie ok. 20%,
- chorążackie ok. 20%,
- podoficerskie ok. 60%.

Sztynne określenie ilościowe stanowisk w zarządzeniach organizacyjnych pozwoli na:

- 1) przyjmowanie do służby osób z wyższym wykształceniem magisterskim, czy zawodowym na stanowiska podoficerskie i szkolenie ich w szkołach podoficerskich SW. Dopiero po uwolnieniu stanowiska oficerskiego w danym dziale, jeżeli funkcjonariusz posiada odpowiednie predyspozycje ogólne i zawodowe, mógłby awansować na stanowisko oficerskie i być przeszkolonym w szkole oficerskiej SW;
- 2) dostosowanie stanowisk służbowych do faktycznie realizowanych na nich obowiązków. O awansie na stanowisko oficerskie powinien decydować, poza wykształceniem i predyspozycjami osobistymi, rodzaj i charakter obowiązków służbowych, które będzie realizował funkcjonariusz i związana z tym odpowiedzialność.

W związku z powyższym w każdym przypadku odejścia funkcjonariusza ze służby ze stanowiska oficerskiego lub chorążego, wskutek naturalnego ruchu kadrowego (np. zwolnienia na własną prośbę, orzeczenia przez komisję lekarską trwałej niezdolności, itp.), kierownicy jednostek powinni „zamieniać” w zarządzeniach organizacyjnych etaty oficerskie i chorążych na stanowiska podoficerskie tak, aby w naturalny sposób, przez okres kilku lat osiągnąć ww. model struktury stanowisk w poszczególnych korpusach.

Powyższe wytyczne polecam niezwłocznie przekazać do wiadomości kierowników podległych jednostek oraz objąć stałym nadzorem ich realizację.


gen. Jacek Pomiankiewicz

Wyk. wg rozdzielnika.