

20. Ubezpieczenia majątkowe realizowane są zgodnie z zatwierdzonym przez Szefa Służby Celnej dokumentem „Obszary Kosztowe i Czynniki Kosztotwórcze w Służbie Celnej” gdzie, między innymi, w ramach działań ograniczających koszty funkcjonowania Służby Celnej zalecono rezygnację ze składki Auto-Casco lub zmniejszenie jej wysokości. Zasady odpowiedzialności majątkowej pracowników Służby Celnej za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynika szkoda reguluje ustawa z dnia 7 maja 1999 roku o odpowiedzialności majątkowej funkcjonariuszy Policji, Straży Granicznej, Służby Celnej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Więziennej, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego i Centralnego Biura Antykorupcyjnego (Dz. U. Nr 53, poz.548, z późn. zm.). Ustawa przyjmuje odpowiedzialność majątkową funkcjonariuszy za szkodę w mieniu wyrządzoną z ich winy wskutek niewykonania lub nienależytego wykonywania obowiązków służbowych. Odpowiedzialność ponoszona jest w granicach rzeczywistej straty i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego szkoda wynika.

21. Zgodnie z art. 10 ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej, Szef Służby Celnej kieruje Służbą Celną oraz zapewnia sprawne i efektywne wykonywanie jej zadań. Realizując ten obowiązek, Szef Służby Celnej wyznacza cele na dany okres do realizacji przez dyrektorów departamentów pionu Służby Celnej Ministerstwa Finansów oraz przez dyrektorów izb celnych. Z kolei dyrektorzy departamentów pionu Służby Celnej oraz dyrektorzy izb celnych, mając na uwadze zrealizowanie wyznaczonych celów, adekwatnych do ich poziomu w strukturze organizacyjnej Służby Celnej, gwarantujących osiągnięcie celów Szefa Służby Celnej, kaskadują je na poziom podległych komórek organizacyjnych.

Cele są podstawowymi elementami organizacji, bowiem: zapewniają poczucie kierunku, skupiają wysiłki, wytyczają plany i decyzje, pomagają oceniać osiągane postępy.

W związku z posiadanymi przez Szefa Służby Celnej, zgodnie z ww. przepisem, uprawnieniami nadzorczymi, stopień osiągania celów Szefa Służby Celnej przez poszczególne jednostki organizacyjne Służby Celnej jest monitorowany i podlega ocenie. Uzyskane wyniki są powiązane z systemem motywacyjnym, bowiem poziom realizacji celów Szefa Służby Celnej istotnie wpływa na wysokość środków finansowych przekazywanych do izb celnych.

Każdy funkcjonariusz celny/pracownik pełniący służbę/zatrudniony w Służbie Celnej może przyczyniać się w sposób bezpośredni lub pośredni do realizacji wyznaczonych celów. Stopień zaangażowania w wypełnianie powierzonych zadań służbowych oraz przejawianie inicjatywy w zakresie doskonalenia organizacji i efektywności służby stanowi podstawę do przyznawania nagród.

Ocena osiąganego postępu dokonywana jest na podstawie pomiaru poziomu osiąganych wartości mierników w określonych cyklach dla wyznaczonych celów (należy podkreślić, że wyznaczenie celów nie oznacza, że pracujemy tylko na wyznaczone cele), zgodnie z przyjętą metodologią obliczania poszczególnych mierników.

Osiąganie celów jest monitorowane przez kierownika zapewniając mu wiedzę o tym, czy zmierza w kierunku zaplanowanych celów, jakie rezultaty już osiągnął, jak przedstawia się poziom ryzyka i jaka jest skuteczność podjętych reakcji na ryzyko.

Podejmowane są różne działania mające na celu osiągnięcie wyznaczonego celu, np. w komórkach pionu postępowania podejmowane są działania ukierunkowane na racjonalne obciążanie pracą funkcjonariuszy w sposób eliminujący niewłaściwy, nierównomierny podział zadań mogący mieć wpływ negatywny na poziom wskaźników jakości, efektywności i terminowości.

22. Propozycja oceny przełożonych przez podwładnych była analizowana w trakcie prac nad nowym rozporządzeniem Ministra Finansów w sprawie ocen okresowych i opinii służbowych funkcjonariuszy celnych. Ostatecznie rozwiązanie to nie znalazło akceptacji zespołu