

**Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Finansów
Jacek Kapica**

wynagradzać za realizację trudniejszych działań. Opis i wartościowanie stanowisk służbowych są jednym z ogniw tego motywacyjnego systemu, powiedziałbym, fundamentem zarządzania zasobami ludzkimi, ale nie jedynym, bo oprócz tego są dodatki za stopień służbowy. Wprowadziliśmy tutaj rozwiązanie, że funkcjonariusz awansuje na kolejny stopień co 5 lat, obligatoryjnie, chyba że - że tak powiem - są pewne elementy wyłączające ze względu na dyscyplinę służby. Są dodatki specjalne ze względu na miejsce pełnienia służby bądź warunki, takie jak: dodatek za wykonywanie zadań kontrolnych na granicy, dodatek za wykonywanie zadań z zakresu zwalczania przestępczości czy dodatek dla poborców skarbowych, w końcu oczywiście jest dodatek stażowy, który też został podwyższony do 25% wynagrodzenia. Warto wskazać, że celem opisu i wartościowania stanowisk jest określenie wartości stanowisk poprzez złożoność, trudność zadań realizowanych na tych stanowiskach oraz dostosowanie wysokości uposażeń zasadniczych funkcjonariuszy do stopnia trudności zadań realizowanych na danych stanowiskach. Trzeba mieć na uwadze, że dotychczasowy system wynagrodzeń w administracji i awansu oparty był generalnie na stażu. Im dłużej się pracowało, tym awansowało się na wyższe stanowisko i miało się wyższe wynagrodzenie, bez względu na trudność realizowanych zadań. Dochodziło do tego, że osoby mające długi staż i wykonujące proste zadania miały wyższe wynagrodzenie niż osoby wykonujące trudniejsze zadania. W tej chwili ten system zmierza w kierunku oparcia go na wynagrodzeniu adekwatnym do stopnia złożoności zadań, czyli adekwatnym do wartości tych zadań. W tym kierunku to zmierza, na tym jest oparty system motywacyjny. Jednocześnie jest on uzupełniony otwartym naborem na stanowiska, żeby było wiadomo. Kierownik jednostki nie podejmuje subiektywnej decyzji o awansowaniu tego czy innego funkcjonariusza, tylko jest otwarty nabór wewnętrzny na zwalnijące się stanowisko i każdy funkcjonariusz może się zgłosić do naboru wewnętrznego na dane stanowisko. Jeżeli ktoś twierdzi, że tego rodzaju system podzielił funkcjonariuszy, to tak: podzielił ich ze względu na trudność realizowanych zadań, na zaangażowanie i wartość pracy, którą z siebie wydają, oraz adekwatne do tego wynagradzanie. Do czego dochodziło nie tak dawno? Do sytuacji, w której osoby wykonujące proste zadania, o długim stażu pracy, mające wysokie wynagrodzenie nie były chętne do podejmowania się trudniejszych zadań, po co bowiem za to samo wynagrodzenie mieć więcej kłopotów. Takie sytuacje mieliśmy w relacjach wykonywania funkcji w oddziale celnym, gdzie są stosunkowo proste zadania, zgodne z instrukcją kontrolną, i osoby o długim stażu miały wysokie wynagrodzenie, a jednocześnie nie było chętnych do wykonywania zadań w obszarze karnym skarbowym czy prowadzenia do-

chodzeń, gdzie mamy tempo realizacji zadań wynikające z Kodeksu karnego skarbowego, gdzie mamy nadzór prokuratora, gdzie mamy dużo tych spraw i dużo zaległości również w postępowaniach. Ten system w końcu został oparty na wartości zadań. Wartościowanie stanowisk było realizowane w ramach programu Transition Facility od 2005 r., z uwzględnieniem dogłębnej i obszernej dyskusji w Służbie Celnej, a ostatnim elementem tego były konsultacje ze związkami zawodowymi, które odbyły się w styczniu 2010 r., których celem było omówienie projektu zarządzenia, następnie we wrześniu odbyły się warsztaty ze związkami zawodowymi. Postulaty związków zawodowych, które dotyczyły ograniczenia dowolności w określaniu stanowisk i wprowadzenia matematycznej metody wyliczenia, zostały wprowadzone do tego rozwiązania. Wartościowanie polega na tym, że określa się zadanie w Służbie Celnej - bez względu na to, gdzie ono jest wykonywane, czy na wchodzie, czy na zachodzie, w tej czy w innej jednostce - czasochłonność, której ono wymaga, i adekwatnie do tego, jak na tym stanowisku to zadanie jest wykonywane, w jakim czasie, wylicza się wartość tego stanowiska. To jest beznamiętne, nie ma tu dyspozycji kogokolwiek, że ktokolwiek może powiedzieć, że to zadanie według niego jest wyżej wartościowane. Nie, ono jest wartościowane tak samo w Służbie Celnej. Od najprostszych zadań, które są wykonywane zgodnie z instrukcją, do zadań bardziej złożonych, ten katalog zadań jest od 1 do 6.

Co do kwestii związków zawodowych to pragnę powiedzieć, że prowadzimy stały dialog ze związkami zawodowymi. W ubiegłym roku odbyło się 12 spotkań. W tym roku odbyło się już 6 spotkań. Związki zawodowe uczestniczyły zarówno w konsultacjach, jak też w tej chwili w audycie, który prowadzimy, bo to nie jest oczywiście proces, który się kończy. W tej chwili mamy zespoły audytowe, w których uczestniczą związki zawodowe, te, które chciały uczestniczyć, czyli Federacja Związków Zawodowych Służby Celnej, związek branżowy i zrzeszenie związków zawodowych afiliowane przy OPZZ. To są dwie największe organizacje, ponaddwutysięczne. Związek Zawodowy Celnicy PL ma to do siebie, że kontestuje działania Służby Celnej i kwestionuje legalność w ogóle jakichkolwiek działań. W jego wydaniu dialog polega na tym, że składa wnioski do prokuratury na szefostwo Służby Celnej, które to wnioski są oczywiście zgodnie z przepisami rozpatrywane i umarzane. Do dialogu ze Związkiem Zawodowym Celnicy PL musi być klimat, musi być wola podjęcia kompromisu, musi być wzajemne poszanowanie, a ze strony Związku Zawodowego Celnicy PL tego nie ma, bo jedynym (*Dzwonek*) kierunkiem jest składanie wniosków do prokuratury na szefostwo Służby Celnej i pisanie do wszystkich świętych, robienie jakichś happeningów. Traktuję ten związek na równi z każdym innym, jeżeli tylko jego przedstawiciele chcą się spotkać; jeszcze nigdy nie odmówiłem żadnemu związkowi zawodowemu spotkania. Natomiast ten związek kwestio-