

VIII kadencja



KANCELARIA SEJMU

Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

- **KOMISJI DO SPRAW
KONTROLI PAŃSTWOWEJ
(NR 33)
z dnia 30 listopada 2016 r.**

Pełny zapis przebiegu posiedzenia

Komisji do Spraw Kontroli Państwowej (nr 33)

30 listopada 2016 r.

Komisja do Spraw Kontroli Państwowej, obradująca pod przewodnictwem posła **Tadeusza Dziuby (PiS)**, zastępcy przewodniczącego Komisji, rozpatrzyła:

– informację Prezesa Najwyższej Izby Kontroli dotyczącą analizy struktury wynagrodzeń oraz nagród w Najwyższej Izbie Kontroli w latach 2011-2015, w szczególności w aspekcie ich motywacyjnego oddziaływania – kontynuacja.

W posiedzeniu udział wzięli **Wojciech Kutyla** wiceprezes Najwyższej Izby Kontroli wraz ze współpracownikami.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Tadeusz Oset** oraz **Tadeusz Cieśluk** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodniczący poseł Tadeusz Dziuba (PiS):

Z niewielkim opóźnieniem rozpoczynamy posiedzenie Komisji. Dla porządku przypomnę, że dzisiaj jest dużo posiedzeń komisji, w związku z tym punktualność jest dużym wyzwaniem. Witam pana prezesa wraz ze współpracownikami na posiedzeniu Komisji do Spraw Kontroli Państwowej.

Tematem naszego posiedzenia jest informacja Prezesa Najwyższej Izby Kontroli dotycząca nagród dla pracowników w NIK na przykładzie danych za lata 2011-2015. Dzisiejsze posiedzenie jest kontynuacją posiedzenia z 3 listopada br. w tej sprawie. Poza tym tematem przedmiotem naszego posiedzenia będą sprawy bieżące.

Przechodzimy do realizacji porządku dziennego. Czy pan prezes chciałby coś dodać do informacji, która została przedstawiona na posiedzeniu w dniu 3 listopada? Chciałbym zaznaczyć, że nie ma takiej konieczności, ale bardzo proszę.

Wiceprezes Najwyższej Izby Kontroli Wojciech Kutyla:

Jesteśmy gotowi odpowiadać na wszelkie pytania i wyjaśniać wątpliwości.

Przewodniczący poseł Tadeusz Dziuba (PiS):

Mam nadzieję, że pan prezes tak mówi nie pod wpływem mojej sugestii, tylko z głębokim przekonaniem.

Proszę państwa, powtórzę myśl wyrażoną wcześniej. Stosunkowo rzadko zajmujemy się sprawami wewnętrznymi NIK, zatem jest to ważny moment. Panowie prezesi przedstawili dane w zakresie tematu dzisiejszego posiedzenia. Otrzymaliście państwo materiały uzupełniające. Będę wdzięczny, jeżeli sięgniecie do materiałów, gdyż chciałbym powiedzieć kilka słów na temat danych przedstawionych przez panów prezesów.

Wydaje mi się, że wystarczy zwykły rzut oka, aby dojść do wniosku, że nagrody w NIK przyznawane są w relacji do hierarchii. Przypomnę, że mamy dane za pięć lat. To spory kawałek czasu, więc nie ma tu przypadkowości. Tak jest w każdym roku. Jeżeli są wątpliwości co do wniosku wypływającego z informacji, to wystarczy przeprowadzić bardzo prostą operację na dostarczonych danych. Po pierwsze, należy przyjąć jakiś punkt odniesienia. Wydaje mi się, że punktem odniesienia mogłyby być nagrody przyznawane specjalistom. W tabeli jest to trzecia kategoria pracowników kontroli licząc od dołu. Specjalista to pracownik kontroli, który już dawno odbył aplikację, pracuje co najmniej kilka lat, ma odpowiednie doświadczenie, a skoro pracuje, to musi być również pracownikiem przynajmniej przyzwoitym, jeśli nie dobrym. Przyjmuję, że poziom specjalisty, ewentualnie głównego specjalisty to jest punkt odniesienia. Jeżeli przyjąć te stanowiska dla analizy średnich nagród za lata 2011-2015 jako punkt odniesienia, a przyznawane

im nagrody jako 100%, to łatwo się zorientować, że starszy inspektor otrzymywał przez ten okres nagrodę na poziomie 80%, inspektor na poziomie pięćdziesięciu kilku procent, a idąc w drugą stronę, doradca prawny – prawie dwukrotnie wyższą, doradca ekonomiczny – nieco mniej niż dwukrotnie wyższą, dyrektor – 6,5-krotnie wyższą. Podaje uśrednione proporcje. To pokazuje jasno, że w NIK od lat nagrody przyznaje się nie w relacji do realnych efektów, tylko w relacji do pozycji w hierarchii.

Jeżeli zgadzamy się z takim wnioskiem, przejdę do oceny. Przeciwnie niż np. prezes dużej spółki, prezes NIK ma bardzo niewiele instrumentów motywacyjnych. Ma tylko dwa klasyczne elementy motywacyjne, tj. nagrody plus ewentualnie awansowanie. Oczywiście, można to obudować innymi działaniami typu podziękowania, wyróżnienia itd., ale jak widać z materiału, nagrody to najpoważniejszy czynnik motywacyjny, które szef firmy – prezes NIK – ma w swojej dyspozycji. Jeżeli ten instrument jest marnowany, bo nagrody przyznawane są w relacji do hierarchii, a nie w relacji do rzeczywistych efektów kontroli, to z tego wypływa bardzo prosty postulat, aby szefostwo NIK w sensownym i nieodległym czasie, powiedzmy pół roku, opracowało kryteria przyznawania nagród, tak aby system przyznawania nagród odzwierciedlał wkład pracy poszczególnych kontrolerów oraz efekty ich pracy. Jak mierzyć efektywność pracy kontrolerów? Zmierzyć można wszystko, tylko trzeba mieć na to pomysł.

Panie prezesie, bardzo proszę o zabranie głosu.

Wiceprezes NIK Wojciech Kutyla:

Bardzo dziękuję. Szanowny panie przewodniczący, Wysoka Komisjo, w dużym stopniu zgadzam się z wypowiedzią pana przewodniczącego, aczkolwiek nie definiowałbym obecnego systemu nagradzania w NIK jako systemu charakterystycznego dla organizacji hierarchicznych. Organizacje hierarchiczne to np. jednostki wojskowe, w których jak sądzę, proporcja nagród dla generała i żołnierza zawodowego byłaby niewspółmierna do tych, które są w Izbie. Nie wspomnę o spółkach Skarbu Państwa, gdzie czasem słyszymy o wysokich nagrodach rocznych dla zarządu i niskich dla pracowników szeregowych.

Wracając do tematu, chciałbym podzielić zdanie pana przewodniczącego. Idziemy w kierunku, który pan wskazuje, bo z danych wyraźnie wynika, że prezes Kwiatkowski starał się odwrócić tendencję, która istniała wcześniej. Średnia nagród dla specjalisty w 2011 r. wynosiła 6320 złotych, a w 2015 r. wyniosła 7644 złotych. Jest to najwyższy wzrost we wszystkich kategoriach zaszerogowania pracowników. Zupełnie odwrotnie było z nagrodami dla kadry kierowniczej.

Cały czas będziemy pracowali nad tym, żeby obiektywizować kryteria nagradzania. Jak już wspominałem, kryteria nagradzania nie są kryteriami subiektywnymi, tj. wymyślonymi przez kierownictwo NIK. Kryteria są rezultatem m.in. dialogu, któremu obecny dyrektor generalny i kierownictwo NIK poświęca wiele czasu zanim wypracuje wspólne stanowisko ze związkiem zawodowym NIK. Na poprzednim spotkaniu obecny był szef związków zawodowych pracowników NIK i z jego ust nie słyszeliśmy krytyki dotyczącej obecnego modelu nagradzania. To jest wspólne porozumienie pomiędzy kierownictwem Izby a Związkiem Zawodowym Pracowników NIK i pule na nagrody dzielone są zgodnie z tym porozumieniem, a nie według arbitralnej decyzji prezesa lub kierownictwa Izby.

Pan przewodniczący wspominał o proporcjach nagród dla kierownictwa, specjalisty oraz o różnicach w płacy dla inspektora i dyrektora itd. Tak naprawdę trudno się do tego odnieść, bo to zależy od charakterystyki instytucji i tego, czy szef powinien zarabiać dwukrotność płacy pracownika linowego, czy pięciokrotność jego płacy. Ordynator w szpitalu będzie zarabiał pięciokrotność płacy lekarza stażysty.

Przewodniczący poseł Tadeusz Dziuba (PiS):

Panie prezesie, czy mogę przerwać na chwilę? Moja wypowiedź dotyczyła nagród. Rozmawiamy o nagrodach. Wynagrodzenia to inna bajka. Jest zupełnie naturalne, że w hierarchii firmy, zdobywając doświadczenie i awansując uzyskuje się wyższe wynagrodzenia. Pewnie warto o tym rozmawiać i nawet jestem o tym przekonany, ale nie dzisiaj. Dzisiaj rozmawiamy o czynniku motywacyjnym, czyli o nagrodach najlepiej motywujących do dobrej pracy.

Wiceprezes NIK Wojciech Kutyla:

Tak jest. Instrumentów motywujących jest wiele. Tak jak pan przewodniczący powiedział, instrumentem motywującym jest z pewnością nagroda. Staramy się w pełni obiektywizować kryteria przyznawania nagród. Służy temu cały system badania jakości kontroli, czyli perfekcyjnego, właściwego i prawidłowego wywiązywania się pracowników ze swoich obowiązków. Temu poświęcone jest zarządzenie, które mówi w jaki sposób oceniamy kontrolę, w jaki sposób ważymy wysiłek i wkład pracy kontrolerów oraz jak dzielona jest pula pieniędzy pomiędzy poszczególne zespoły kontrolerów. To jest jeden element zobiektywizowania całego procesu przyznawania nagród. Drugi element, o którym wspominałem, to porozumienie ze związkami zawodowymi. Zatem jest to wypracowane w formule dialogu z załogą Najwyższej Izby Kontroli. Jak w każdej porządnej firmie lub instytucji, istnieją jeszcze inne elementy motywujące, począwszy od dobrego słowa i słów uznania przełożonych, uśmiechu na korytarzu, po motywowanie pracowników ambitnych poprzez odpowiednie formy szkoleń, udział w konferencjach i tworzenie odpowiedniej atmosfery pracy.

Ludzie chcą pracować w instytucji, gdzie są akceptowani. Muszą czuć w swoim szefie, i przełożonym sprzymierzeńca, że zawsze stanie w ich obronie, o ile nie narozrabiają. Chodzi o wsparcie merytoryczne i wsparcie faktyczne. Praca kontrolera NIK jest pracą stresującą. Kontrolerzy udają się na kontrolę do instytucji zewnętrznej, do umiarkowanie przyjaznego środowiska i muszą zmierzyć się z całym aparatem tej instytucji, aby zrealizować cele kontroli zgodnie z najlepszą swoją wiedzą i umiejętnościami.

Dyskusja o nagrodach jest dla nas również inspiracją. Chcielibyśmy w najbliższych kontrolach instytucji publicznych i urzędów centralnych przyjrzeć się temu zagadnieniu oraz zobaczyć jak rozwiązane są kwestie przyznawania nagród i jakimi modelami w tym zakresie posługują się poszczególne instytucje. Dotychczas, poza stwierdzeniem ogólnej kwoty nagród, nie analizowaliśmy szczegółowo stosowanych modeli przyznawania nagród. Na marginesie, wkrótce dotrze do państwa informacja o tym, że w jednej z kontrolowanych instytucji publicznych 43% funduszu płac przeznaczono na nagrody. W poprzednich kontrolach budżetowych nie badaliśmy zagadnienia nagród, ponieważ fundusz płac był zamrożony i niewiele się zmieniał. W tym roku chcemy zobaczyć, jak ta kwestia jest realizowana w poszczególnych instytucjach publicznych, tj. jakie są proporcje pomiędzy płacami na poszczególnych stanowiskach oraz systemy nagradzania – modele wypłacania nagród. Bardzo dziękuję państwu za uwagę.

Przewodniczący poseł Tadeusz Dziuba (PiS):

Bardzo dziękuję. Zupełnie świadomie doprowadziłem do dwugłosu, aby państwo posłowie mieli przegląd sytuacji. Państwa posłów proszę o zabieranie głosu w dyskusji. Zgłosiła się pani przewodnicząca Chrobak i pan poseł Wilczyński. Bardzo proszę pani przewodnicząca.

Poseł Barbara Chrobak (Kukiz15):

Panie przewodniczący, panie prezesie, szanowni państwo, czy każda podwyżka płac i nagrody uzgadniane są z organizacjami związkowymi?

Chciałabym się również odnieść do wynagrodzeń i danych zawartych na ten temat w materiale. Podawana jest średnia „od – do” – tj. min. – max. Spójrzmy na rubrykę „obsługa”, gdzie minimum wynosi 1470 złotych, a maksimum 7300 złotych. Nie wiadomo jednak ilu pracowników ma najniższe wynagrodzenie – 1470 złotych, a ilu pracowników ma wynagrodzenie w wysokości 7300 złotych. Jednocześnie chcę zauważyć, że w rubryce „administracja” istnieje olbrzymia różnica pomiędzy najniższym wynagrodzeniem – 1470 złotych a najwyższym – 12 800 złotych. Podobnie jak w przypadku kategorii „obsługa” nie wiadomo ilu pracowników ma najniższe wynagrodzenie, a ilu najwyższe. Czy państwo podejmowaliście kroki w celu wyeliminowania kominów płacowych? Dziękuję.

Przewodniczący poseł Tadeusz Dziuba (PiS):

Pan poseł, bardzo proszę.

Poseł Ryszard Wilczyński (PO):

Dziękuję. Chciałbym bardziej ogólnie powiedzieć o problemie, który mamy w Rzeczypospolitej, a mianowicie o wynagradzaniu ludzi, którzy zarządzają i pracują w oparciu o środki

z budżetu państwa. Mówię to z pozycji byłego wojewody, który przez osiem lat zawsze miał jedną kwotę – 8047,47 złotych. Suma nagród wypłaconych wojewodom wynosiła przez osiem lat 2800 złotych. Czy miałem poczucie krzywdy? Trochę tak, ale z drugiej strony miałem poczucie, że jestem wolny od tego problemu. W momencie dzielenia skromnych nagród w urzędzie wojewódzkim byłem absolutnie wolny od tego problemu.

Pomimo różnic politycznych, będę kibicował kierownictwu Komisji, aby spróbować podjąć problem w skali całej sfery wynagradzanej z budżetu państwa. Jest rzeczą zupełnie nienormalną, że gdy rozpoczynaliśmy pracę jako wojewodowie, to wojewoda śląski był na czterdziestej którejś pozycji listy płac. Tylko nielicznym wojewodom udało się wybić na niepodległość w ten sposób, że zarabiali miesięcznie lepiej niż reszta, co nie znaczy, że więcej w skali roku, bo wiadomo, że trzynastek dla wojewodów nie było.

Wydaje się, że ludzie, którzy decydują, a nie mają nagród, powinni być godziwie wynagradzani – cała „erka” oraz inni, ekwiwalentni im stanowiskami. To nie dla nich są nagrody. Nagrody są dla pracowników, którzy im podlegają. Takie jest moje zdanie po ośmiu latach doświadczeń.

Obszar działalności NIK jest niezmiernie ważny, bo bez względu na to, co będzie się działo w państwie polskim, należy wreszcie postawić rzeczy na głowie. Najważniejsze osoby w państwie powinny zarabiać więcej niż dyrektorzy generalni w ich instytucjach. Tyle tytułem uwag ogólnych.

Przewodniczący poseł Tadeusz Dziuba (PiS):

Dziękuję. Czy ktoś z państwa posłów chciałby zabrać głos? Bardzo proszę, pan przewodniczący.

Poseł Wojciech Szarama (PiS):

Ile osób należy do związków zawodowych?

Wiceprezes NIK Wojciech Kutyla:

Z tego co wiem, nie jest...

Przewodniczący poseł Tadeusz Dziuba (PiS):

Panie prezesie, przy okazji proszę odpowiedzieć na wszystkie pytania.

Wiceprezes NIK Wojciech Kutyla:

To jest informacja, której związek zawodowy nie ujawnia pracodawcy. Wynika to z przepisów.

Poseł Barbara Chrobak (Kukiz15):

Związek zawodowy ma obowiązek co trzy miesiące informować pracodawcę o liczbie członków.

Wiceprezes NIK Wojciech Kutyla:

Przepraszam, mogę się mylić, ale miałem takie przekonanie, że nie chcieli podać swojej liczebności. Oczywiście, uzupełnimy informację.

Poseł Wojciech Szarama (PiS):

Nie jest to kluczowa informacja. Skoro konsultujecie rozwiązania ze związkami, chciałem wiedzieć, jak liczebny jest związek zawodowy w NIK.

Przewodniczący poseł Tadeusz Dziuba (PiS):

Jeżeli państwo pozwolą, uporządkujmy dyskusję. Jeżeli chodzi o liczbę związkowców w Najwyższej Izbie Kontroli, pan prezes się zorientuje. Jeśli jest tak jak mówi pani przewodnicząca, zdobędzie pan odpowiednie dane. Dzięki temu będzie pełna odpowiedź na pytanie pana przewodniczącego. Pozostały pytania posłów dotyczące wynagrodzeń. Bardzo proszę panie prezesie.

Wiceprezes NIK Wojciech Kutyla:

W odpowiedzi na pytanie pani przewodniczącej, chciałbym powiedzieć, że podwyżki są konsultowane ze związkiem zawodowym. W NIK nie było powszechnych podwyżek ze względu na zamrożenie płac. Podwyżki były, ale dla poszczególnych pracowników – związane np. z awansem bądź wynikające ze szczególnych osiągnięć zawodowych.

Wracając do kwestii nagród, chciałbym zwrócić uwagę na status zawodowy pracowników wykonujących kontrole, albowiem służbowy stosunek pracy oznacza możliwość zatrudniania kontrolera w uzasadnionych przypadkach poza normalnymi godzinami pracy – bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia. W NIK nie ma nadgodzin, zatem często szacujemy, ile dodatkowego wysiłku zostało włożone przez poszczególne osoby.

Pani przewodnicząca zapytała o widełki płacowe. Widełki, które zostały uwidocznione na slajdzie nr 4 wynikają z zarządzenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej. To jest przedział, w którym powinna znaleźć się płaca zasadnicza osoby zatrudnionej na danym stanowisku. Natomiast inne kolumny tabeli mówią o uśrednionych płacach zasadniczych na poszczególnych stanowiskach.

Poseł Barbara Chrobak (Kukiz15):

Rozumiem zapis, który pan prezes przedstawił. Moje pytanie dotyczyło liczby pracowników posiadających najniższe wynagrodzenie. Średnią można wyliczyć z widełek. Zdumienie budzi różnica pomiędzy najniższym a najwyższym wynagrodzeniem. Trudno uwierzyć w to, że najniższa kwota wynosi 1470 złotych, a najwyższa 12 800 złotych, a więc pracownicy na tym samym stanowisku, wykonujący tę samą pracę mogą otrzymywać tak zróżnicowane wynagrodzenia. O to zapytałam.

Natomiast jeżeli chodzi o wynagrodzenia, pytałam o uzgodnienia nawet poszczególnych podwyżek, a nie konsultacje powszechne, bo to wynika wprost z ustawy o związkach zawodowych.

Przewodniczący poseł Tadeusz Dziuba (PiS):

Panie prezesie, przyjdę panu w sukurs. W wykazie nie są wyszczególnione stanowiska w dziale „administracja”. W rubryce „administracja” kryją się różne stanowiska, stąd prawdopodobnie to zróżnicowanie.

Poseł Barbara Chrobak (Kukiz15):

Jest dyrektor, wicedyrektor, kierownik, ale i pracownicy. Chodzi mi o stanowiska administracyjne.

Wiceprezes NIK Wojciech Kutyla:

Najwyższe wynagrodzenie dotyczy dyrektora bura, a najniższe dotyczy stanowiska młodszego referenta. Oczywiście, nikt w NIK nie pracuje na stanowisku z takim wynagrodzeniem, bo jest to poniżej płacy minimalnej.

Poseł Barbara Chrobak (Kukiz15):

Nie obowiązuje zapis, że najniższa kwota wynosi 1470 złotych?

Wiceprezes NIK Wojciech Kutyla:

To nie jest nasz wewnętrzny dokument. To wynika z zarządzenia Marszałka Sejmu RP z dnia 31 sierpnia 2011 r.

Poseł Barbara Chrobak (Kukiz15):

Czy mam rozumieć, że to zarządzenie nie zostało zmienione?

Wiceprezes NIK Wojciech Kutyla:

Nie zostało zmienione. Natomiast z innych przepisów wynika, że nie możemy płacić poniżej płacy minimalnej.

Poseł Barbara Chrobak (Kukiz15):

Rozumiem to doskonale, tylko państwo dopuściliście do tego, że zarządzenie nie zostało zmienione choćby z tego powodu, że zmieniało się najniższe wynagrodzenie.

Przewodniczący poseł Tadeusz Dziuba (PiS):

Pani przewodnicząca, stwierdzenie, że pan prezes „dopuścił do tego” jest trochę niestosowne. Trudno, żeby prezes NIK wydawał dyspozycje Marszałkowi Sejmu.

Panie prezesie, być może należy zgłosić panu marszałkowi, że po pięciu latach obowiązywania zarządzenia marszałka określającego widełki wynagrodzeń dla pracowników NIK warto je zmienić. Jest to jednak tylko kwestia biurokratyczna, bo nie zmieni to wysokości samych wynagrodzeń.

Czy są inne pytania do pana prezesa? Chciałbym powtórzyć osobisty postulat, aby państwo w sensownym, ale nie bliskim, czasie zaproponowali kryteria dla nowego systemu przyznawania nagród. Chodzi o kryteria nowego systemu nagradzania pracowników, który będzie oderwany od hierarchii pracowniczej na rzecz premiowania dwóch czynników generalnych, tj. wkładu pracy i efektów pracy. Moim zdaniem można to zrobić. Wiem, że to nie jest proste, natomiast trudno, aby Komisja składała propozycje rozwiązań. Dlatego postulujemy, aby państwo w sposób kreatywny i heurystyczny podeszli do zadania i za pół roku przedstawili nam inny sposób nagradzania pracowników kontroli, bo o nich mówimy. Głównymi parametrami, które sterują nagrodami powinny być realny wkład pracy i realnie uzyskiwane efekty kontroli.

Pani przewodnicząca, bardzo proszę.

Poseł Barbara Chrobak (Kukiz15):

Proszę pana prezesa o pisemną informację na temat liczby pracowników na poszczególnych stanowiskach i ich wynagrodzeniach na tych stanowiskach. O kategorii stanowiska „administracja” już rozmawialiśmy i pan prezes to wyjaśnił, ale mamy inne – np. stanowisko młodszego inspektora, którego wynagrodzenie może wynosić od 3000 do 6700 złotych. Jest to praktycznie ponad podwójna różnica.

Nie otrzymałam odpowiedzi na pytanie dotyczące podwyżek w kontekście niwelowania kominów płacowych. Czy każdą możliwą podwyżką niwelujecie kominy płacowe?

Przewodniczący poseł Tadeusz Dziuba (PiS):

Panie prezesie, czy zechce się pan odnieść?

Wiceprezes NIK Wojciech Kutyla:

Naturalnie. Przekażemy pani przewodniczącej w formie pisemnej informację statystyczne dotyczące pracowników na przywołanych stanowiskach.

Pani przewodnicząca ma rację. Wiele z decyzji o podwyżkach w oparciu o środki, które mamy w budżecie, zmierzały do tego, aby niwelować rozbieżności w płacach pracowników. One wynikają, o ile się pojawiają, również z tego, że do pracy w NIK ludzie przychodzili w różnych okresach. Powiedziałbym, że okres ostatnich ośmiu lat był okresem chudym. Wielu pracowników przechodzi do Izby w drodze przeniesienia z innych urzędów administracji rządowej. Są to osoby doświadczone, które znają administrację publiczną. Korzystamy z ich wiedzy. Bardzo często taka osoba, którą zatrudniamy na okres trzyletni, bo w tym czasie musi zrobić aplikację, mówi, że nie przyjdzie do nas za mniej niż zarabiała np. w ministerstwie. Widelki służą również temu, żeby zatrudniać osoby z rynku – np. na stanowisku inspektora lub młodszego inspektora. Ich wynagrodzenie jest wówczas niższe od wynagrodzenia osób doświadczonych, które np. poznaliśmy podczas kontroli i chcemy, aby u nas pracowały. Dziękuję.

Przewodniczący poseł Tadeusz Dziuba (PiS):

Panie prezesie, ponieważ państwo posłowie milcząco zaakceptowali moją propozycję, proszę abyście w sensownym czasie, powiedzmy pół roku, zechcieli na zasadzie kreatywnych pomysłów zaproponować system nagradzania pracowników kontroli, który będzie odnosił się do realnego wkładu pracy i do realnie uzyskiwanych efektów, a nie do hierarchii, jak jest to w tej chwili. Do kwestii wynagrodzeń będziemy wracali.

Wiceprezes NIK Wojciech Kutyla:

Panie przewodniczący, obiecujemy pracować i nadal udoskonalać system nagradzania pracowników. Myślę, że użyteczne będzie dla nas przyjrzenie się systemom w innych urzędach administracji rządowej, do czego będziemy mieli okazję podczas najbliższej kontroli budżetu. Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Tadeusz Dziuba (PiS):

Jeżeli będziecie państwo to robić nie po to, żeby siebie usprawiedliwiać, tylko po to, aby korzystać z dobrych przykładów, to świetnie.

Kończymy rozpatrywanie punktu pierwszego porządku dziennego. Dziękuję bardzo.

Sprawy bieżące. Czy mamy jakieś sprawy? Nie ma. Bardzo dziękuję. Pani przewodniczący, możemy zamknąć posiedzenie Komisji. Bardzo dziękuję i do zobaczenia.