



**OGÓLNOPOLSKI ZWIĄZEK ZAWODOWY
KRAJOWEJ ADMINISTRACJI SKARBOWEJ
ZARZĄD KRAJOWY**

KRS: 0000032759, REGON: 977929305, NIP: 929-16-80-256, www.akcyza.org.pl

Nasz znak: ZK – 22/10/2019

Bydgoszcz, 28 października 2019 r.

Pan
Piotr Walczak
Sekretarz Stanu
Szef Krajowej Administracji Skarbowej
Ministerstwo Finansów
sekretariat.sekretarzastanu3@mf.gov.pl

Szanowny Panie Ministrze

Na podstawie art. 1, art. 3, art. 4, art. 6, art.7 i art.8 ustawy z dnia 23 maja 1991 o związkach zawodowych (tj. Dz. U 2019 poz. 263) w związku z § 4 i § 5 Statutu, Zarząd OZZKAS, przedstawia obszary do omówienia:

I. Zagrożenia dotyczące realizacji uchwały modernizacyjnej na lata 2020 -2023,

1. - brak wytycznych centralnych,
2. - możliwość wystąpienia skrajnych różnic pomiędzy poszczególnymi izbami w sposobie realizacji części płacowej ustawy modernizacyjnej,
3. - utrata modernizacyjnego charakteru ustawy poprzez przekierowanie środków z ustawy modernizacyjnej na rzecz podniesienia kwoty bazowej od stycznia 2020r., co spowolni rozwój KAS w stosunku do innych służb.
4. poprzedzenie ustawy modernizacyjnej rzetelnym procesem wartościowania KSC z udziałem związków zawodowych. Chodzi o to by nie tylko stanowisko ale także ciężar wartościowy wykonywanych zadań decydował o wynagrodzeniu np. ekspert skarbowy wprowadzający dane do systemów i wydający zaświadczenia powinien mieć niższe wynagrodzenie zasadnicze od eksperta skarbowego prowadzącego czynności sprawdzające, a ten niższe od eksperta skarbowego prowadzącego postępowania podatkowe (zwłaszcza pokontrolne) itd.
5. przywrócenie realnej wypiętrzonych siatki płac, które uległa znacznemu spłaszczeniu. Obecna jej struktura demotywuje starszych pracowników z dużą wiedzą do zajmowania kolejnych stanowisk, ponieważ nie wiąże się to z realnym podniesieniem wynagrodzenia. Osoby z wyższymi stanowiskami i trudnymi zadaniami powinny uzyskać „zwyżkę” wynagrodzeń zasadniczych w stosunku do niższych stanowisk i prostszych zadań.
6. Podobnie jak w przypadku podwyżki 655, umożliwić funkcjonariuszom podwyżkę w formie awansu na wyższy stopień służbowy co pozwoli skrócić ogromny dystans jaki dzieli nas do pozostałych służb mundurowych np. policji,
7. Objęcie nowo przyjętych osób do KAS podwyżką 655zł. Jak wiemy osoby przyjęte do KAS po styczniu 2018r., miały składane propozycje wynagrodzeń/uposażeń bez kwoty 655zł. Powoduje to brak konkurencyjności zatrudnienia w KAS w stosunku do innych pracodawców,
8. Uwzględnić w procesie modernizacyjnym wszystkie awanse bez pieniędzy. Osoby awansowane powinny odczuć awans także finansowo,

II. Możliwości podniesienia efektywności pracy/służby.

1. - wzmocnienie kadrowe zarówno KSC jak i UCS-ów. Ludzi brakuje wszędzie. Zarówno US jak i UCS-ach. Deficyt funkcjonariuszy dotkliwie odczuwają mniejsze izby jak Opole czy Kielce, izby gdzie z niewiadomych mi przyczyn ilość funkcjonariuszy od początku była skrajnie mała np. Bydgoszcz (28% pozostało w mundurach, potrzeba wzmocnienia związana z tworzeniem oddziału granicznego na lotnisku) oraz izby graniczne gdzie odległość do granicy jest znaczna tj Olsztyn czy Lublin. Dodatkowo w wielu US brakuje ludzi, którzy mogliby się zająć głównie kontrolą podatkową, a nie tylko biurokacją.
2. - skrócenie czasu pracy tzw. sali obsługi klienta w urzędach skarbowych do 7 godzin,
3. - wprowadzenie godzin wewnętrznych dla pracowników urzędów skarbowych w celu realizacji obowiązków nie związanych z obsługą podatnika,
4. - wyraźne przekazanie podległym Dyrektorom IAS informacji na temat stanowiska Szefa KAS dotyczącego możliwości powrotów do munduru ucywilnionym funkcjonariuszom. W realu ten sygnał nie wszędzie dociera. Cały czas dużo byłych funkcjonariuszy celnych może wrócić do munduru w trybie naboru wewnętrznego. Jest to rozwiązanie szybsze i bardziej efektywne od naborów zewnętrznych, które trwają od 9 do 15 miesięcy. Dodatkowo pozyskujemy w ten sposób funkcjonariuszy dz doświadczeniem, którzy od razu są w stanie wykonywać powierzone im zadania bez konieczności odbycia 2 letniej aplikacji.
5. - położenie szczególnego nacisku na sposób przeprowadzenia wartościowania w korpusie służby cywilnej. Jest to szansa na przywrócenie rangi stanowiskom i zmotywowanie pracowników do dalszej ciężkiej pracy. W ocenie związku nie da się tego zrobić bez profesjonalnego opisu stanowisk, ich wartościowania i pieniędzy. Proponujemy zaangażować do tego procesu przedstawicieli związków zawodowych,
6. - Centrum Kompetencyjne przywrócenie do służby byłych funkcjonariuszy celnych. Centra kompetencyjne wymagają również zaangażowania ludzi znających się na funkcjonowaniu służby celno-skarbowej w tym praktyków, testy programów przeznaczonych na granicy wymagają dodatkowo dostępu do działających już systemów, dyspozycyjności, pracy w trybie ciągłym, itp
7. - weryfikacja zasadności pisma DPP w MF dotycząca zasadności dochodzenia kosztów upomnienia w sytuacji gdy należność główna czyli mandat karny uległ przedawnieniu. Chodzi o mandaty wystawiane przez policja oraz straż pożarną, sanepid, żandarmerie, inspektoraty nadzoru budowlanego, inspektoraty i inspekcje ochrony środowiska. Mandaty te ulegają przedawnieniu po 3 latach, a upomnienie po 5 latach. Mandat jako kwota główna wynosi kilkaset złotych, a upomnienie 11,60 PLN. Po przedawnieniu się mandatu, urzędnicy rozliczani są ze ściągalności kosztów upomnienia. Jest to zaprzeczenie ekonomiki postępowanie dodatkowo zabiera bardzo dużo czasu co z jednej strony stanowi kolejny koszt, a z drugiej ogranicza możliwości podejmowania skutecznej kontroli w innych obszarach. Wystarczy umarzać postępowania egzekucyjne na podstawie art. 59 § 1 pkt 2, wówczas nie ma podstaw do marnotrawienia czasu i pieniędzy na dochodzenia upomnień.
8. – rozwiązanie, które przyniosłoby skokowy wzrost skuteczności w obszarze omawianym w pkt 6, byłaby zmiana przepisów umożliwiająca ściąganie należnych mandatów z majątku wspólnego osoby ukaranej podczas rozliczenia rocznego. Taka konstrukcja wymagałaby zaangażowania się także ministerstwa sprawiedliwości.

9. – proszę także rozważyć ponowne podjęcie prac nad programem „komornik sądowy”, którego założenia i projekt został przygotowany i przekazany przez IAS w Bydgoszczy

III. Omówienie możliwości działań związanych z możliwością ewolucyjnych zmian do ustawy o zmianie ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin, druk sejmowy nr 3178,

1. - odstąpienie od wymogu 5 lat policyjnych w stosunku do byłych funkcjonariuszy służby celnej i funkcjonariuszy celno-skarbowych, jest to czynnik dyskryminacyjny w stosunku do pozostałych służb
2. - ujednoczenie zasad sposobu naliczania wysokości emerytury uposażeniowej dla byłych funkcjonariuszy służby celnej i funkcjonariuszy celno-skarbowych. Pozostałe służby mają za podstawę uposażenie z ostatniego miesiąca, a nie z okresu 10 lat. Przyjmując takie rozwiązanie należy także mieć na względzie funkcjonariuszy którzy kiedyś piastowali funkcje kierownicze i dla nich okres 10 lat jest bardziej korzystny niż z ostatniego uposażenia. Dlatego związek proponuje rozważyć wprowadzenie okresu przejściowego np. 5 letniego podczas którego funkcjonariusze mieli by wybór czy korzysta z 10 lat po sobie, czy z ostatniego uposażenia.
3. - wliczenie do wysługi mundurowej okresu od 2003r. do 2010r. byłym pracownikom UKS-ów, którzy przeszli do Służby Celnej w 2003r., na uwagę zasługuje fakt, że wiele zadań które przeszły wówczas pod właściwość rzeczową Służby Celnej mieści się w pojęciu tzw. „zadań policyjnych” np. walka z nielegalnym hazardem,
4. – uregulować status osób, które wraz z wejściem ustawy o KAS stali się funkcjonariuszami, a wcześniej pracowali w UKS lub w US. Osoby te często rozpoczynały służbę w 2017 r., w wieku, który uniemożliwi im przejście na emeryturę mundurową po 25 latach służby bo będą wówczas mieli np. 70 lat,
5. Wprowadzić jednolitą politykę w zakresie wydawania świadectw służby i aktów mianowania.
6. - stworzenie katalogu czynności operacyjno-rozpoznawczych lub dochodzeniowo śledczych albo interwencji w celu ochrony osób, mienia lub przywrócenia porządku publicznego, jakie składałyby się na warunki szczególnie zagrażające życiu lub zdrowiu funkcjonariuszy celno-skarbowych co skutkowałoby możliwością podwyższenia emerytury uposażeniowej o 0,5% za każdy rok pracy w takich warunkach.
7. - stworzenie trybu dokumentowania wyżej wymienionych czynności przez funkcjonariuszy celno-skarbowych

IV. Podniesienie motywacji płacowej i pozapłacowej w stosunku do zewnętrznego obszaru rynkowego

1. - powiązanie wzrostu kwoty bazowej z obiektywnym czynnikiem tj. najniższe wynagrodzenie. Zrównanie tych dwóch kwot spowoduje urealnienie płac w KAS.
2. - urealnienie dodatków kontrolerskich. Dodatki te jako wcześniej wydzielone z pensji/uposażenia powinny ponownie wrócić do podstawy. Dopiero wówczas można mówić o dodatkach kontrolerskich i ich motywacyjnym charakterze. Ustanowienie kwoty dodatku w sposób kwotowy, a nie procentowy tak by nie różnicować

pracowników/ funkcjonariuszy wykonujących te same zadania przy założeniu, że podczas realizacji tego postulatu nikt z pracowników/funkcjonariuszy na tym nie straci. Dotyczy to głównie osób z dodatkami na poziomie 30% i więcej.

3. - stworzenie realnej i przejrzystej ścieżki kariery, zarówno w pionie jak i w poziomie,
4. – stworzyć dodatkowe pule środków dla poszczególnych izb w powiązaniu z progresją ich wyników. **Przykładem na brak takich rozwiązań jest IAS w Bydgoszczy gdzie średnie wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach odbiegają w wielu przypadkach od pozostałych izb, a progres w ściągłości CIT, PIT i VAT od 2015 do 2019 wynosi 75%.** Bardzo proszę o analizę bo być może jednostek z takim progresem jest więcej w KAS.
5. - zabezpieczenie środków na awanse stanowiskowe w KAS, tak aby podniesienie odpowiedzialności i zakresu obowiązków było każdorazowo powiązanie z podniesieniem płacy/ uposażenia,

Proszę o rozważenie możliwości zastosowania powyższych rozwiązań i informację zwrotną na ten temat.

Z wyrazami szacunku

Przewodniczący
Zarządu Krajowego OZZ KAS
Robert Sadowski