



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

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

Nasz znak: ZK – 65/09/2020

Bydgoszcz, 4 września 2020 r.

Pani
Magdalena Rzeczkowska
Sekretarz Stanu
Szef Krajowej Administracji Skarbowej
Ministerstwo Finansów
sekretariat.sekretarzastanu3@mf.gov.pl

Szanowna Pani Minister

Zarząd OZZ KAS oraz całe środowisko KAS jest bardzo zaniepokojone zapowiedziami redukcji zatrudnienia w szeroko rozumianej administracji. Ostatnia zapowiedź Ministra Jacka Sasina dotyczy 10% redukcji. Przekładając to wprost na KAS jest to 6500 pracowników i funkcjonariuszy. Biorąc pod uwagę obecny stan kadrowy i skalę odejść doświadczonych pracowników i funkcjonariuszy, uważamy, że takie rozwiązanie doprowadzi do paraliżu KAS i pogłębienia dziury budżetowej, a ewentualne oczekiwane zyski będą wielokrotnie niższe od strat. Dodatkowo należy mieć na względzie że straty osobowe będą odtwarzane przez wiele lat. Prosimy zabiegać i walczyć o każde miejsce pracy w Naszej organizacji ponieważ jest to Nasza wspólna sprawa.

Kolejna bardzo istotna sprawa to jak najszybsze rozpoczęcie procesu przekazywania środków z uchwały modernizacyjnej do IAS-ów w celu dokończenia realizacji podwyżek.

Pani Minister w związku ze zbliżającym się Świętem KAS proszę przeznaczyć na docenienie pracowników i funkcjonariuszy możliwie jak największe środki.

W związku z prowadzonym dialogiem oraz zapowiedzią Pani Minister o kolejnym spotkaniu ze stroną związkową na początku września 2020r., Zarząd Krajowy OZZ KAS 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 rozważenia i omówienia:

I. Powołanie zespołu do stworzenia szeroko rozumianego systemu motywacyjnego w KAS, w skład, którego weszliby pracownicy i funkcjonariusze z różnych poziomów zarządzania oraz strona społeczna. W naszej ocenie system taki powinien obejmować w szczególności:

1. Przejrzystą ścieżkę kariery oparta na obiektywnych kryteriach, dostępną z każdego poziomu Naszej organizacji dla pracowników i funkcjonariuszy. W naszej ocenie system powinien opierać się na minimalnych mnożnikach na danych stanowiskach. Dodatkowo prosimy rozważyć wyodrębnienie jednostek organizacyjnych gdzie wykonuje się zadania analityczne (orzecznictwo, analiza, prowadzenie dochodzeń, szkoleń itp.) W jednostkach tych powinny

być określone minimalne stanowiska. Np. w dochodzeniowo-śledczym – nie mniej niż starszy specjalista, w analizie nie mniej niż mł. ekspert, itd. Jaką ma obecnie motywację pracownik/funkcjonariusz do rozwoju, kiedy przejście do komórek merytorycznych nie wiąże się z jakąkolwiek zmianą w wynagrodzeniu/uposażeniu? Jeśli ktoś zrobi studia podyplomowe po to by przenieść się do dochodzeniowo- śledczego to musi mieć do tego motywację. Klepanie po plecach to trochę za mało.

2. Zbliżony do pozostałych służb system awansów na stopniach służbowych. Budowa tego systemu powinna rozpocząć się od zniwelowania różnic do pozostałych służb od których obecnie SCS bardzo odstaje. Proponujemy wprowadzenie rozwiązania systemowego polegającego na tym, że każdy funkcjonariusz mający staż 10 lat i więcej awansuje do stopnia młodszego rachmistrza, a 15 lat i więcej do młodszego aspiranta. Rozwiązanie to da akceptowalny przez środowisko poziom wyjściowy i naprawi ogromne zapóźnienia. Następnie proponujemy przyjęcie sprawdzonych rozwiązań z innych służb. Najczęściej polega to na tym, że w poszczególnych korpusach awansuje się po odświeżeniu minimalnego czasookresu wynikającego z ustawy. W korpusie szeregowych jest to 1 rok, aspiranckim 2lata. Niestety w SCS zasadą jest awansowanie co 5 lat i jest to destrukcyjna praktyka zakorzeniona w głowach wielu osób z kadry. Jeśli tego nie przełamamy to zawsze będziemy na szarym końcu ponieważ młody funkcjonariusz awansując co 5 lat nie ma szans dojść przed emeryturą do korpusu aspirantów. Kolejną niezrozumiałą praktyką jest konieczność osiągnięcia maksymalnego stopnia w danym korpusie by móc przejść do następnego. Czyli żeby zostać młodszym aspirantem trzeba mieć wcześniej starszego rachmistrza. Uważamy, że jeśli ktoś ma potencjał i jest on potwierdzony przez jego przełożonych, a wiedza i umiejętności predysponują funkcjonariusza do przejścia do kolejnego korpusu to niezależnie od stopnia jaki ma powinna być możliwość wysłania go na kurs specjalistyczny aspirancki i po zdaniu tego kursu powinna być możliwość awansowania go na pierwszy stopień aspirancki, analogiczne rozwiązania powinny funkcjonować w sytuacji wejścia do korpusu oficerskiego. Kolejną patologią w omawianym obszarze jest to, że obecnie są izby gdzie funkcjonariusze są już 3 lata po zdaniu kursie na aspiranta czy oficera i jeszcze nie uzyskali awansu.
3. W naszej ocenie system motywacyjny powinien być bezpośrednio połączony z oceną okresową oraz z systemem szkoleń. Ocena, która jest dla kadry jest „piątym kołem u wozu”, a dla ocenianych pracowników i funkcjonariuszy nic nie wnosi jest stratą czasu i energii. Dodatkowo nakłada się brak umiejętności kadry w wykorzystaniu tego narzędzia. Jeszcze w S.C. prowadziłem wiele szkoleń w tym zakresie więc wiem co mówię. Pani Minister skuteczna ocena, która ma kształtować i doskonalić pracowników i funkcjonariuszy KAS powinna być przeprowadzana zdecydowanie częściej niż raz na dwa lata, dodatkowo powinna mieć wpływ na wynagrodzenie/uposażenie zarówno w górę jaki i w dół, powinna również zawierać możliwości rozwojowe, a zawarte w niej rekomendacje dla ocenianego muszą się spełnić w okresie do kolejnej

oceny. Musi także zawierać możliwości odwoławcze, tak by była narzędziem motywacji, a nie zastraszania. Potrzebna jest także zmiana podejścia całego środowiska do oceny, zarówno kadry jak i pracowników/funkcjonariuszy. To można osiągnąć przez cykliczne szkolenia z tej materii. Szkolenia powinny być efektywniej wykorzystywane, czasem wysyła się na nie „pierwszego z brzegu” czasem osoby doświadczone w danego zakresu jadą na kurs podstawowy np. policjant z długoletnim stażem jedzie na podstawowy kurs strzelecki. Każde szkolenie powinno kończyć się testem sprawdzającym nabytą wiedzę. Z jednej strony pozwoli to weryfikować i uzupełniać szkolenia merytorycznie z drugiej zmotywuje uczestników do aktywnego udziału a szkoleniowców do efektywnego przekazywania wiedzy. Dodatkowo udział i zaliczenie szkoleń powinien mieć wpływ na wysokość oceny okresowej, która z kolej miała by wpływ na moje warunki zatrudnienia czy służby. Każdemu szkoleniu można przypisać wartość punktową, ilość zdobytych punktów przekłada się podniesienie lub obniżenie oceny okresowej.

4. Stworzenie systemu benefisów, motywacji pozapłacowej. Do najbardziej atrakcyjnych zalicza się wykupienie dostępu do prywatnej służby zdrowia. Wówczas pracownicy/ funkcjonariusze KAS nie czekają latami na pierwszą wizytę u lekarza specjalisty. Funkcjonariusze narażani podczas służby na różne urazy, rozwiązanie to pozwoliłoby im na szybki powrót do służby bez uszczerbków na zdrowi. Osobiście doznałem urazu podczas służby. Cała diagnostyka i rehabilitacja odbyła się prywatnie, ponieważ państwowo nie było terminów a uraz nie chciał poczekać. Kolejna rzecz to darmowe ubezpieczenia z możliwością rozszerzenia ich na członków rodziny, ubezpieczenia od odpowiedzialności prawnej z możliwością skorzystania z pomocy przedstawiciela prawnego, karnety fitness, finansowanie studiów podyplomowych, szeroki zakres szkoleń podyplomowych, pokoje pracy z dziećmi, wyposażenie budynków KAS w siłownię, elastyczny czas pracy – tylko nie od 7-8 ale np. od 6-10. Twierdzenia wielu naczelników US, „że się nie da” są przejawem skostniałego sposobu ich myślenia. Pani Minister trzeba stworzyć taki system motywacji pozapłacowej żeby sam fakt pracy lub służby w KAS był benefitem.
5. Kolejny ważny problem to sukcesja wiedzy, która obecnie puszczone jest na żywioł i jest w co raz gorszym stanie. Mamy w KAS dziurę pokoleniową, poprzez sposób tworzenia KAS do dnia dzisiejszego mamy odpływ doświadczonej kadry. Wiedza i umiejętności z obszarów kontroli, analizy, dochodzeń uchodzi wraz z ludźmi, którzy od Nas odchodzą. Nie zastąpią tego jednodniowe szkolenia w Otwocku, Biało-brzegach czy Muszynie. Wyszkolenie samodzielnego pracownika, przeprowadzi kontrolę cen transferowych, VAT, CIT to minimum 3 lata, przy założeniu że „stary” chce tą wiedzę przekazać, a „młody” chce ją nabyć. Żeby ta chęć była należy stworzyć system mentoringu, w którym każda ze stron odnosi korzyść. Stary ma dodatek przez cały okres wdrażania, a młody ma możliwość awansu na samodzielnego pracownika i kolejny stopień kariery.

6. Pozyskiwanie doświadczonych pracowników z 'ryнку' musi uwzględniać posiadane przez nich doświadczenie i uprawnienia. Jeśli pozyskujemy doświadczonego dochodzeniowca, który od razu podejmuje trudne i skomplikowane zadanie nie można mu proponować stanowiska i stopnia (w przypadku SCS) jak młodemu niedoświadczonemu pracownikowi/funkcjonariuszowi. Gdy do służby przyjmowany jest policjant z 20 letnim stażem nie można uzależniać jego praw emerytalnych od przepracowania w SCS pięciu lat po to by wykazał wykonywanie zadań policyjnych. Ten policjant wykonywał je już przez 20 lat w policji więc informacja, że musi robić to w KAS przez 5 lat bo inaczej nie dostanie emerytury wywołuje skrajne emocje.

II. Możliwości podniesienia efektywności pracy/służby.

1. Analiza możliwości rozwinięcia pracy zdalnej. Widmo drugiej fali zachorowań na koronawirusa powoduje konieczność udoskonalenia pracy zdalnej. Obecnie na poziomach IAS jest ona bardzo ograniczona przez brak możliwości korzystania w sposób szeroki przez pracowników z różnych systemów niezbędnych do wykonywania bieżących zadań. Ograniczenie to spowodowane jest ograniczonymi środkami jakimi dysponują Izby na zabezpieczenie sieci VPN. Inwestycje w zabezpieczenie tej sieci są niezbędne do przeniesienia w przyszłości większości zadań do obszarów zdalnych i ochronę pracowników i funkcjonariuszy przed zarażeniem podczas fali epidemicznej
2. Wprowadzenie elastycznego czasu pracy. Nie chodzi o ruchoma jedną godzinę np. od 7.00 – 8.00. Elastyczny czas pracy w rozumieniu od 6.00 – 10.00. To bardzo ułatwia pracę, a w szczególności służbę i jest naturalnym benefitem o czym pisałem powyżej.
3. Wprowadzenie godzin wewnętrznych dla pracowników urzędów skarbowych w celu realizacji obowiązków nie związanych z obsługą podatnika,
4. Monitorowanie procesu powrotu ucywilnionych do munduru. W każdej Izbie proces ten jest na innym etapie. Jego szybkie zakończenie przełoży się na bardziej efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi i wykaże faktyczne potrzeby poszczególnych jednostek organizacyjnych.
5. Położenie szczególnego nacisku na politykę kadrową, która z jednej strony przyczyni się do zatrzymania w pracy i służbie młodych pracowników i funkcjonariuszy poprzez podpisywanie z nimi umów na okres nieokreślony/mianowania do służby stałej. Sytuacja demograficzna KAS nie pozwala by marnotrawić choćby jeden „młody” etat. Z drugiej strony motywować doświadczonych pracowników do pozostania w pracy /służbie. Stworzyć system sukcesji wiedzy.
6. Potrzebna jest rzetelna etatyzacja, obecnie w IAS-ach jest dużo kilkoosobowych komórek organizacyjnych po to by tworzyć w ten sposób kadrę kierowniczą. Tworzone są referaty, działy, wydziały. Mnogość tych jednostek jest kosztotwórcza i wpływa na zaburzenia komunikacji w jednostce. Często pismo z MF zanim trafi do Naczelnika US czy USC przez tydzień

wędruje po różnych komórkach w Izbie. Efekt jest taki, że na odpowiedź adresat ma kilka godzin zamiast kilka dni. Odmierna sytuacja jest w UCS-ach gdzie są referaty po 30, 40 osób.

7. Kolejną rzeczą jaka uprości funkcjonowanie IAS-ów jest powrót do systemu zaliczek. Pani Minister w niedalekiej przeszłości każdy Naczelnika US czy UC miał zaliczkę na bieżące wydatki. Mógł za to kupić żarówkę do samochodu, papier ksero lub inny gdy się skończył, dokonać napraw w zakresie zwykłego zarządu. Obecnie np. Naczelnik KPUCS w Toruniu musi pisać pisma do logistyki by ta wysłała pracownika z żarówką do samochodu, który stoi i nie może być użyty w celach służbowych. Pracownicy techniczny z Izb wysyłani są do często odległych US w celu dokonania podstawowych napraw bo Naczelnik obecnie nie może w tym zakresie nic zrobić. Czy ktoś zbadał ile marnotrawi się na takie zadania osobogodzin. Naprawdę wystarczy przywrócić zaliczki Naczelnikom. Wierzę, że żaden z nich nie zdefrauduje tych pieniędzy.
8. Po raz kolejny wnosimy o rozważenie 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 ściągłości 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. Pani Minister obecnie pojawiła się jeszcze sprawa egzekucji miękkiej w zakresie od 8,70 do 11,60. Prosimy o analizę zysków z tej egzekucji i strat wynikających z angażowania pracowników do tak kuriozalnych zadań.
9. Prosimy o podjęcie współpracy z ministerstwem sprawiedliwości, 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.
10. Prosimy o rozważenie uszczelnienia systemu podatkowego w usługach medycznych, prawnych i budowlanych. Uszczelnienie to z jednej strony może polegać na stworzeniu informatycznych narzędzi kontrolnych z drugiej zaś na zachęcie społeczeństwa do uzyskiwania dowodów poniesionych kosztów. Wnosimy o rozważenie wprowadzenia ulgi medycznej, prawnej, budowlanej. W ogólnym rozrachunku przynosi to wymierne korzyści finansowe oraz wykształca w społeczeństwie nawyk proszenia o paragon czy fakturę
11. Proszę rozważyć możliwość wprowadzenia obowiązku posiadania paragonu przez kupującego w odległości do 100 metrów od sklepu w którym dokonał zakupu. To także wykształci nawyk wśród kupujących proszenia o paragon

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. Wnosimy o 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. Wnosimy o permanentne starania zmierzające do przyznania SCS analogicznych rozwiązań dla policji w zakresie dodatków motywacyjnych,
3. Wnosimy o 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. Prosimy 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. Prosimy o wprowadzenie jednolitej polityki w zakresie wydawania świadectw służby i aktów mianowania. Szczególnie chodzi o wydawanie świadectw służby po wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2020 sygn. Akt III PZP 7/19 funkcjonariuszom, których stosunek służby został przekształcony w stosunek pracy. Obecnie Dyrektorzy uzależniają wydawanie tych świadectw od noweli rozporządzenia MF z dnia 16 lutego 2018r., w sprawie świadectwa służby funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej (Dz.U poz 413) Pani Minister, kiedy zostanie znowelizowane te rozporządzenia, tak by można było wydać te świadectwa?
6. Wnosimy o 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. Prosimy o 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. W związku z informacjami o zamrażaniu w kolejnych latach wynagrodzeń/uposażeń, premii i nagród w związku z recesją wywołaną pandemią ZK prosi o stworzenie wewnętrznych funduszy z wygospodarowanych środków na wypłaty „13” pracownikom i funkcjonariuszom KAS.
3. -Wnosimy urealnienie dodatków kontrolerskich. Dodatki te jako wcześniej wydzielone z pensji/uposażenia powinny ponownie wrócić do podstawy. Wnosimy o rozpoczęcie procesu, który by to umożliwił. 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.
4. W związku z pracami nad wprowadzającym dodatki dla funkcjonariuszy z komórek dochodzeniowo śledczych, wnosimy o wprowadzenie analogicznych rozwiązań dla orzecznictwa w postaci dodatków orzeczniczych. To często od nich uzależniony jest finał postępowania i ewentualne wpływy dla budżetu państwa. Pomijanie tych pracowników w dodatkach uważamy za bardzo krzywdzące.
5. Wnosimy o stworzenie realnej i przejrzystej ścieżki kariery, zarówno w pionie jak i w poziomie,
6. Wnosimy o stworzenie dodatkowej puli środków dla poszczególnych izb w powiązaniu z progresją ich wyników.
7. Wnosimy o zabezpieczenie środków na awanse stanowiskowe w KAS, tak aby podniesienie odpowiedzialności i zakresu obowiązków było każdorazowo powiązane z podniesieniem płacy/ uposażenia,

Strona społeczna zdaje sobie sprawę z ogromu obszarów poruszonych w tym piśmie. Stworzenie KAS oprócz ewidentnego wzrostu ściągальności podatków przyniosło bardzo dużo problemów do rozwiązania. Ich duża skala nie zwalnia Nas z sukcesywnego ich rozwiązywania. Dlatego związek proponuje angażowanie pracowników i funkcjonariuszy KAS-u na różnych szczeblach zarządzania do systematycznego rozwiązywania tych problemów np. poprzez tworzenie zespołów roboczych. Wierzymy, że jest możliwe stworzenie przyjaznego i atrakcyjnego miejsca pracy/służby z równoczesnym podniesieniem efektywności KAS-u. Proszę o rozważenie możliwości rozpoczęcia prac nad zastosowaniem powyższych rozwiązań i informację zwrotną na ten temat.

Z wyrazami szacunku
Przewodniczący
Zarządu Krajowego OZZ KAS
Robert Sadowski