



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

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

Nasz znak: ZK – 13/4/2022

Bydgoszcz, 21 kwietnia 2022 r.

/wysłano wyłącznie drogą elektroniczną/

**Pani
Magdalena Rzeczkowska
Sekretarz Stanu
Szef Krajowej Administracji Skarbowej
Ministerstwo Finansów**

Szanowna Pani Minister

Zarząd Krajowy na podstawie art.4, art.6, art.7.1 oraz art.8 w związku z art. 28 ustawy z dnia 29 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tj. Dz.U. z 2015r, poz. 1881), zgłasza Pani Minister kolejne sprawy wymagające w naszej ocenie pilnej interwencji

1. Poważne zakłócenia w funkcjonowaniu różnych programów komputerowych funkcjonujących w ramach KAS

Pani Minister na podstawie informacji oddolnych przekazywanych przez pracowników, funkcjonariuszy jak również przez część kadry zgłaszamy problemy z:

a). funkcjonowaniem programu SSP poprzez:

- kłopoty z prawidłowym kopiowaniem tekstu głównie z wersji roboczej,
- brak możliwości edycji podstaw prawnych,
- niedostosowania szablonów do najczęściej występujących nabyć,

Efektom jest tworzenie sobie przez pracowników własnych szablonów „na zewnątrz” poza programem SSP. Praca na tym programie generuje znaczną i niepotrzebną utratę czasu pracy.

b) Program SZD – poważne obawy budzi lipcowy termin wprowadzenia składów chronologicznych – jest tu w zasadzie powszechna prośba o przeprowadzenie pilotażu, ponieważ są obawy, że system tego nie wytrzyma. Dodatkowo tworzenie składów chronologicznych wymusza dodatkowe obowiązki w obszarze wsparcia. Powszechne jest zdanie, że obszar ten wymaga wsparcia kadrowego.

c) Poltax Plus – program ma funkcję zatwierdzania wprowadzonych zeznań w sposób automatyczny, nawet gdy nie zostaną zatwierdzone. Eliminuje to możliwość wprowadzania zeznań przez stażystów lub osoby o małym doświadczeniu, ponieważ nie zawsze jest możliwość sprawdzenia ich pracy w danym dniu, a nikt nie chce ryzykować, że program zaksięguje zeznanie z błędami.

d) ZISAR Plus – podłączenie urzędów skarbowych spowodowało znaczące pogorszenie działania programu, wydłużenie czasu pracy, generowania wielu zleceń kontroli po jednym kliknięciu, często nie zapisuje rekordów lub po czasie okazuje się, że zapisał je wielokrotnie

e) Sykap – cały czas prowadzony jest równoległe z wersjami papierowymi, w niektórych miejscach funkcjonuje RCP lub Chronosem. Duże problemy w sytuacjach, gdy nadgodziny przechodzą z jednego dnia na drugi, przy rozliczaniu delegacji z kilku miejsc. Główne trudności generowane są w komórkach, gdzie godziny służby są o różnych porach dnia i nocy np. Realizacja czy CKR. Nie ma możliwości zbiorczego podglądu przez kierownika jednostki kto jest w pracy i od kiedy w ujęciu tabelarycznym.

Pani Minister wiele danych powiela się w różnych systemach np. Zisar plus, Eska, Szd. Intencją wprowadzania różnych programów powinno być w pierwszej kolejności ułatwienie pracy/służby pracownika/funkcjonariusza i oszczędność czasu. I tak dla przykładu funkcjonariusz, który jedzie na tzw. „paragony” najpierw dostaje zlecenie w Zisar, następnie analizuje podmiot, wypełnia delegacje w Sykapie, nadaje numer w Szd, jedzie na kontrolę, w jej wyniku nakłada mandat np. 1000 zł, wraca do jednostki, rozlicza delegacje w Sykapie, sporządza notatkę, uzupełnia program Zisar, uzupełnia Eska, uzupełnia Szd, przekazuje dokumentację do kierownika, po jej zatwierdzeniu wpina do akt. To zdecydowanie za mało kontroli w kontroli.

Pani minister coś jest nie tak, ilość systemów powoduje, że na właściwe kontrole jest co raz mniej czasu. Za chwilę będziemy mieli analogiczną sytuację jak w służbie zdrowia. Na pacjenta jest 20 minut z czego 15 jest na uzupełnianie systemów, a 5 minut na leczenie pacjenta. Proszę o rozważenie czy jest to dobry kierunek.

2. Zarządzanie ludźmi

Pani Minister ruszył program szkoleniowy T&T. Świetnie przygotowanych 6 modułów dla wsparcia kadry w umiejętnościach zarządczych. Z wielu rozmów z kierownikami różnych komórek wynika, że główny problem w zarządzaniu zasobami ludzkimi jest brak czasu na te rozwiązania. Dla przykładu jeden z kierowników, z którym rozmawiałem miał w ciągu kwartału do zrobienia 25 sprawozdań stałych, 26 sprawozdań ad hoc, kilkanaście bieżących zapytań o różne sprawy i bieżącą kontrolę decyzji, które do niego trafiały. Na zainteresowanie się swoim zespołem, stosowanie metod motywacji pozapłacowej, nie mówiąc o Blanchardzie nie miał zwyczajnie czasu. Jeśli kadra, która tonie w „kwitach” nie będzie miała czasu dla swoich ludzi to kultura zarządzania w KAS będzie stała w miejscu. Biorąc pod uwagę wyniki ankiety nie możemy sobie na to pozwolić.

3. Dodatki: orzecznicy oraz dochodzeniowy.

Pani Minister wnosimy o powrót do prac nad dodatkiem orzecznicy i dochodzeniowy. Są to newralgiczne obszary w naszej organizacji. Wymagają pracy/służby osób o wysokich umiejętnościach i bardzo dużej wiedzy merytorycznej. Prowadzone przez nich sprawy dotyczą często wielkich kwot uszczupień należności dla Skarbu Państwa. Ta sprawa była już omawiana z Panem Ministrem Piotrem Walczakiem, doczekaliśmy się nawet projektu, który zakładał dodatek na poziomie 500 zł. Pani Minister biorąc pod uwagę, że w Policji za to tylko, że jest wypłaca się dodatkowe pieniądze w wysokości 1500 lub 2500 zł to czy np. owe 500 zł jest zbyt dużą kwotą dla ludzi, których praca/służba jest często na progu wypalenia zawodowego? Dodatkowo, w komórkach tych zauważalne jest zaburzenie pamięci organizacji poprzez brak sukcesji wiedzy. Dodatek mentorski w praktyce nie rozwiązuje problemu, ponieważ jest zbyt niski. Kompleksowe wprowadzenie młodej osoby w zawile przepisy to duży nakład pracy i odpowiedzialność „mentora” Te dodatki powinny być na poziomie porównywalnym do

pieniędzy powszechnie wypłacanych w Policji tylko za to, że ktoś został i nadal chce wykonywać swoje dotychczasowe obowiązki.

4. Ścieżka kariery

Pani Minister w zeszłym roku została podjęta w KAS bardzo ważna inicjatywa tworzenia ścieżki kariery dla funkcjonariuszy, po jej realizacji i wprowadzeniu miał przyjść czas na pracowników. Prace zespołów, w których również aktywnie uczestniczyłem zakończyły się w grudniu. Po opracowaniu danych procedura trafiła do MF. Jako strona społeczna wnosimy o pilne uruchomienie ścieżek kariery w SCS. Wielokrotnie jestem pytany przez nowo przyjętych funkcjonariuszy co ich tutaj czeka, jakie są zasady, co muszą zrobić by awansować. Dzisiaj nie jestem w stanie im na to odpowiedzieć. Dodatkowo w dalszym ciągu do komórek dochodzeniowo-śledczych rekrutowani są młodszy specjaliści. Dlatego potrzebujemy ścieżkę kariery.

5. Sytuacja w CKK

Pani Minister wielokrotnie już ZK OZZ KAS informował o fatalnej sytuacji w tych komórkach. Głównym problemem są braki kadrowe. Głównie chodzi o wykwalifikowaną kadrę, która w znacznej mierze przeszła na emeryturę lub zmieniła komórkę organizacyjną. W CKK są zatrudnione osoby z dużym stażem i doświadczeniem, ale jest ich za mało. Brakuje osób młodych, którym można by przekazać tak istotną dla Naszej organizacji wiedzę. KAS także tu traci pamięć organizacyjną poprzez zerwanie kanału sukcesji wiedzy. Dodatkowo osoby tam pracujące są permanentnie przeciążone pracą i odczuwają ustawiczny stres co może mieć wpływ na jakość pracy i wystąpienie syndromu wypalenia zawodowego. Proszę także pamiętać, że pracownicy CKK, którzy swoje korzenie w większości mają w byłych UKS-ach co kwartał zastanawiają się czy ich dodatek kontrolerski wyłączonych z ich podstawowych poborów będzie w takiej samej wysokości, czy ktoś nagle zapomni jakie jest jego pochodzenie i ich pobory zostaną drastycznie obniżone. Pani Minister to nie jest przychylne środowisko pracy.

6. Fala odejść i nowe nabory

Pani Minister od początku 2021 r SCS opuściło ponad 1500 funkcjonariuszy, w to miejsce przyjęto ponad 900 funkcjonariuszy w 2021r, a do końca 2022 planuje się przyjąć kolejne 900 osób. Pani Minister jako Strona Społeczna bardzo się cieszymy, że przychodzą do Nas młodzi ludzie. Potrzebujemy tego jak powietrza biorąc pod uwagę średni wiek pracownika/funkcjonariusza w KAS. Aby jednak utrzymać nowe zasoby ludzkie należy pamiętać, że jest to głównie pokolenie „Z”. Jest to zupełnie odmienna generacja od poprzednich, dlatego z pewnością warto zwrócić na to uwagę. Dla pokolenia Z nie jest najważniejsza umowa o pracę, stabilizację daje im raczej możliwość rozwoju i odpowiednie wynagrodzenie za wykonywaną pracę. Wiedzą oni czego chcą i mają wymagania. Cenią sobie niezależność, autentyczność i pozostawanie w zgodzie ze sobą Według badań firmy "Workmonitor" Randstad ponad połowa przedstawicieli pokolenia Z odeszłaby z pracy, gdyby kolidowała ona z ich życiem osobistym. Woleliby też, żeby ich firmie przyświecała misja, która jest zgodna z ich światopoglądem. Niemal połowa z nich od razu odrzuciłaby propozycje z przedsiębiorstw działających niezgodnie z ich poglądami na kwestie społeczne i środowiskowe. Pani Minister pisze to wszystko po to by uzmysłowić przed jakim wyzwaniem stoi KAS i kadra, która obecne nami zarządza. Wiele

rozwiązań, które obecnie funkcjonują nie są do zaakceptowania przez ze mnie, starego „X”, który liczy na zmiany już prawie 30 lat. Pokolenie Z nie da Naszej organizacji tyle czasu.

7. Uposażenia i wynagrodzenia

Pani Minister wiemy, że w MF czynione są starania o to by praca/służba w KAS stawała się konkurencyjna w stosunku do rynku zewnętrznego. Niestety jest to proces zbyt powolny. Pani Minister obecnie podstawowe uposażenie proponowane funkcjonariuszom wynosi 1,6 kwoty bazowej i jest niższe niż wynagrodzenie minimalne (3010 zł). Dopiero dodatek za stopień przebija kwotę 3000 brutto. Rodzi się pytanie jak młode osoby z dochodami nawet 3500 brutto mają wynająć mieszkanie lub zaciągnąć kredyt, założyć rodzinę i myśleć o dzieciach. Padają argumenty, że później będzie lepiej, że praca w KAS to zrównoważony rozwój pracownika/funkcjonariusza. Pani Minister w IAS w Bydgoszczy w marcu 2021 r., było jeszcze 18 funkcjonariuszy z 20 letnim doświadczeniem na stanowiskach specjalistycznych, było także 41 funkcjonariuszy z co najmniej 10 - 14 letnim stażem w stopniach rewidentów. Bydgoszcz nie jest tu wyjątkiem. Pani Minister inflacja z dwóch ostatnich lat wynosi ponad 20% i finansowo cofnęła nas do roku 2017. Stopa procentowa w NBP wzrosła do 4,5%, a członkowie RPP przewidują jej dalszy wzrost nawet do 7,5%. Rynek pracy w stosunku, do którego chcemy być konkurencyjni bardzo szybko nam odjeżdża. Główny Urząd Statystyczny podał 18 marca 2022 r., że przeciętne wynagrodzenie brutto w sektorze wzrosło o 11,7 proc. licząc rok do roku. Pani Minister, szeregowy w wojsku zaczyna od 4560 zł, początkujący policjant 4090 zł, straż graniczna – młody funkcjonariusz zaraz po szkoleniu do 26r życia otrzymuje 3960 zł netto na rękę. Więc nie jest tak, że sytuacja w KAS jest zbliżona do pozostałych służ. Mimo tych różnic w KAS mieliśmy zdecydowanie niższe podwyżki niż służbach podległych MSWiA, Ministerstwu Sprawiedliwości czy Wojsku.

Dlatego apelujemy Pani Minister o radykalny wzrost płac i uposażeń w KAS. Zaczynając od pierwszego stanowiska funkcjonariusza/pracownika na ostatnim szczeblu kończąc. Potrzebne są środki na siatkę płac, która będzie uwzględniała faktyczne różnice płacowe między stanowiskami. Obecnie te różnice się zacierają, a siatka jest niebezpiecznie wypłaszczona.

8. Uchwała modernizacyjna.

Pani Minister ZK OZZ KAS wnosi o rozpoczęcie rozmów ze Stroną Związkową na temat kształtu i priorytetów jakie powinna spełniać kolejna uchwała modernizacyjna. Strona społeczna chce realnie współtworzyć przyszłość w KAS, a nie tylko być o niej informowana.

O podjętych decyzjach w przytoczonych obszarach proszę o informację na adres robert.sadowski@mf.gov.pl

Z wyrazami szacunku

Przewodniczący
Zarządu Krajowego OZZ KAS
Robert Sadowski