



Warszawa, dnia 01 grudnia 2020 r.

**SZEF KRAJOWEJ
ADMINISTRACJI SKARBOWEJ**

DOS10(DOM8).105.120.2020

**Pan
Robert Sadowski**
Przewodniczący
Ogólnopolskiego Związku
Zawodowego
Krajowej Administracji Skarbowej

Szanowny Panie Przewodniczący,

odpowiadając na Państwa pismo znak ZK-65/09/2020 z dnia 4 września br., w którym poruszono wiele obszarów z zakresu spraw pracowniczych w Krajowej Administracji Skarbowej, poniżej przedstawiam informacje w sprawie:

I. OBSZAR HR – KADRY i SZKOLENIA

- **Zespołu do opracowania systemu motywacyjnego w Krajowej Administracji Skarbowej, w skład którego weszliby pracownicy i funkcjonariusze z różnych poziomów zarządzania oraz strona społeczna**

W odniesieniu do członków służby cywilnej, realizujących obowiązki służbowe w ramach KAS – zasady wynagradzania regulują przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. *o służbie cywilnej* (Dz. U. z 2020 r. poz. 265 i poz. 285), oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2016 r. *w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej* (Dz. U. z 2018 r. poz. 807 i z 2020 r. poz. 146). Jednocześnie z ustawy o służbie cywilnej wynika, że w sprawach dotyczących stosunku pracy w służbie cywilnej, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy. Należy także zauważyć, że przepisy ustawy o służbie cywilnej, wprost nie przyznają Szefowi Krajowej Administracji Skarbowej uprawnienia do określania zasad przyznawania wynagrodzenia pracownikom służby cywilnej, realizującym obowiązki służbowe w ramach KAS. Ustalanie wysokości indywidualnego wynagrodzenia jest czynnością z zakresu prawa pracy. Z art. 25 ust. 1 pkt 9 ustawy o KAS wynika, że do zadań dyrektora izby administracji skarbowej należy realizacja polityki kadrowej i szkoleniowej w izbie administracji skarbowej. Ponadto, zgodnie z art. 145 ust. 1 ustawy o KAS, zadania kierownika jednostki organizacyjnej w sprawach z zakresu pracy i służby funkcjonariuszy w izbie administracji skarbowej wraz z podległymi jednostkami organizacyjnymi KAS wykonuje dyrektor izby administracji skarbowej.

Niemniej jednak informuję, że na podstawie art. 14 ust.1 pkt.2 Szef KAS kształtuje politykę kadrową i szkoleniową w jednostkach organizacyjnych KAS. Dlatego też podjęłam decyzję o rozpoczęciu prac nad systemem motywacyjnym. W dniu 11 września br. w trakcie spotkania

z przedstawicielami związków zawodowych został udostępniony materiał roboczy dot. zarządzania polityką kadrową w KAS. W dniu 7 października i 14 października br. przekazano i zaproponowano, że Komitet Protestacyjny wskaże 3 osoby do dalszych rozmów i prac warsztatowych w tym zakresie. Docelowo Zespół ma liczyć 10 – 12 osób.

- **redukcji zatrudnienia w administracji**

W sprawie przewidywanej redukcji zatrudnienia uprzejmie informuję, że do chwili obecnej nie został opublikowany projekt rozporządzenia Rady Ministrów dotyczący ewentualnej redukcji zatrudnienia. W związku z powyższym trudno jest aktualnie odnieść się do tej kwestii. Można jedynie wskazać, że w przypadku otrzymania do zaopiniowania takiego projektu rozporządzenia przekazane zostanie stanowisko kierownictwa Krajowej Administracji Skarbowej – stosowne do zawartych w projekcie propozycji przepisów.

- **oceny okresowej pracowników i funkcjonariuszy**

Kwestie ocen pracowników w stosunku do pracowników Krajowej Administracji Skarbowej uregulowane zostały w ustawie o służbie cywilnej oraz w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 2016 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzania ocen okresowych urzędników służby cywilnej i pracowników służby cywilnej (Dz. U. poz. 470). Przepisy te regulują zasady przeprowadzania ocen pracowników, określają kryteria ich przeprowadzania oraz częstotliwość. Jednocześnie należy dodać, że przepisy te nie uzależniają poziomu przyznawanej oceny m.in. od udziału w szkoleniach. Uczestnictwo w szkoleniach i podnoszenie kwalifikacji jest ustawowym obowiązkiem pracowników i funkcjonariuszy KAS. Osoby oceniające zobligowane są zatem do dokonywania ocen w granicach określonych przepisami prawa i tylko w określonym w nich zakresie. Dodać trzeba, że zasady przeprowadzania ocen obowiązują w stosunku do wszystkich członków korpusu służby cywilnej i trudno byłoby uzasadnić ewentualne wprowadzenie odrębnych regulacji w tej kwestii w odniesieniu do członków korpusu służby cywilnej realizujących obowiązki służbowe w ramach Krajowej Administracji Skarbowej. Zauważyć również należy, że kompetencje w zakresie opracowywania projektów zmian w przepisach dotyczących służby cywilnej przysługują Szefowi Służby Cywilnej.

Zgodnie z art. 206 ust. 1 ustawy o KAS, funkcjonariusz służby stałej podlega ocenie okresowej dokonywanej przez kierownika jednostki organizacyjnej raz na dwa lata. Szczegółowe uregulowania odnoszące się do zagadnienia ocen okresowych określa art. 206 ustawy o KAS oraz rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 27 lutego 2018 r. w sprawie ocen okresowych i opinii służbowych funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej (Dz. U. poz. 462).

Uwzględniając powyższe, ustawa o KAS, jak również ww. akt wykonawczy określa w sposób jednoznaczny, kryteria, sposób (skalę ocen) na podstawie których sporządzana jest ocena okresowa, tryb przeprowadzania oceny okresowej oraz tryb rozpatrywania wniosków o ponowne rozpatrzenie sprawy dotyczące tej oceny. Kwestionariusz oceny okresowej funkcjonariusza zawiera informacje dotyczące m.in. realizacji zadań na stanowisku służbowym, kompetencji, a także propozycji rozwoju zawodowego.

Tym samym, nie można zaakceptować tez przedstawionych przez Stronę Społeczną w przedmiotowym zakresie.

- **wykonywania pracy w formie zdalnej**

Ustosunkowując się do postulatu dotyczącego pracy zdalnej należy wskazać, że zagadnienie to regulują przepisy ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 374 ze zm.). W związku z tym należy mieć na uwadze fakt, iż możliwość świadczenia pracy zdalnej jest w chwili obecnej ograniczona czasowo i powiązana z kwestią pandemii COVID-19. Nie jest to aktualnie określona w Kodeksie pracy forma świadczenia pracy. Nie można jednakże wykluczyć, że taka forma świadczenia pracy

zostanie w przyszłości usankcjonowana w przepisach Kodeksu pracy i stanie się jedną z form jej świadczenia.

- **monitorowania procesu „powrotu ucywilnionych do munduru”**

Wyraziłam zgodę na składanie propozycji służby byłym funkcjonariuszom Służby Celnej i Służby Celno-Skarbowej, których stosunek służbowy został przekształcony w stosunek pracy, na podstawie art. 171 ustawy o KAS. Niemniej jednak, wobec konieczności zapewnienia prawidłowej realizacji ustawowych zadań Krajowej Administracji Skarbowej proces ten został rozłożony na etapy. Decyzje w tym zakresie podejmuje właściwy kierownik jednostki organizacyjnej Krajowej Administracji Skarbowej, po uprzednim dokonaniu identyfikacji komórek organizacyjnych, które wymagają zasilenia kadrowego przez funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej, z jednoczesnym uwzględnieniem priorytetów w tym zakresie. Zatem kolejność objęcia osób przeniesieniem do pełnienia służby w Służbie Celno-Skarbowej, na mocy art. 150 ustawy o KAS determinowana jest najpilniejszymi potrzebami danej jednostki w tym obszarze. Zatem pierwszeństwo uzyskują osoby posiadające oczekiwane przez pracodawcę kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, a także zaangażowanie, które pozwolą na efektywne wdrożenie się w realizację powierzonych obowiązków służbowych. W przypadku braku możliwości dokonania przeniesień osób z obecnych komórek organizacyjnych, a tym samym ustalenia nowego miejsca pełnienia służby, w których uprawnienia do realizacji zadań posiadają wyłącznie funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej, niezbędne jest ich włączenie w skład Grupy Reagowania Kryzysowego podległej jednostki organizacyjnej Krajowej Administracji Skarbowej. Jednocześnie w pierwszym etapie realizacji procesu powinny zostać wykorzystane wakaty funkcjonariuszy znajdujące się w dyspozycji dyrektora każdej jednostki organizacyjnej.

Wobec powyższego należy stwierdzić, że ww. proces dla każdej z jednostek Krajowej Administracji Skarbowej przebiega w sposób indywidualny co jest uzasadnione z uwagi na m.in. na liczbę osób zainteresowanych pełnieniem służby w Służbie Celno-Skarbowej oraz możliwościami wynikającymi z planu finansowego jednostki.

- **przebiegu służby funkcjonariusza**

Ustawa o KAS zawiera szereg uregulowań dotyczących przebiegu służby funkcjonariusza w Służbie Celno-Skarbowej, art. 192 ustawy o KAS określa obowiązujące w Służbie Celno-Skarbowej korpusy i stopnie służbowe. Stosownie do zapisów art. 192 ust. 4 ustawy o KAS, na pierwszy stopień służbowy w korpusie oficerów młodszych Służby Celno-Skarbowej oraz na stopnie służbowe w korpusie generałów Służby Celno-Skarbowej mianuje Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej, na wniosek ministra właściwego do spraw finansów publicznych w porozumieniu z Szefem Krajowej Administracji Skarbowej. Na pozostałe stopnie służbowe w korpusie oficerów młodszych Służby Celno-Skarbowej oraz w korpusie oficerów starszych Służby Celno-Skarbowej mianuje Szef Krajowej Administracji Skarbowej. W myśl art. 192 ust. 5 ustawy o KAS, w przypadkach innych niż wymienione w ust. 2-4 na stopnie służbowe mianuje kierownik jednostki organizacyjnej. Na podstawie art. 197 ust. 1 ustawy o KAS, mianowanie na wyższy stopień służbowy następuje odpowiednio do zajmowanego stanowiska służbowego, posiadanych kwalifikacji zawodowych oraz opinii służbowej i nie może nastąpić później niż po odbyciu 5 lat służby w stopniach: szeregowych, podoficerów i aspirantów, z wyłączeniem stopnia starszego aspiranta, i nie wcześniej niż po odbyciu służby w stopniu:

- 1) starszego aplikanta, młodszego rewidenta, rewidenta, starszego rewidenta, młodszego rachmistrza, rachmistrza, starszego rachmistrza – roku;
- 2) młodszego aspiranta, aspiranta, starszego aspiranta, podkomisarza, komisarza, nadkomisarza – 2 lat;
- 3) podinspektora, młodszego inspektora, inspektora – 3 lat.

Należy zauważyć, że w myśl art. 197 ust. 4 ustawy o KAS, okresy, o których mowa w ust. 1, wymagane do mianowania na wyższy stopień służbowy mogą zostać skrócone, jeżeli

funkcjonariusz: ma szczególne kwalifikacje zawodowe lub ma szczególne umiejętności do pełnienia służby, lub zasługuje na wyróżnienie.

Natomiast, zgodnie z art. 197 ust. 4a ustawy o KAS, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, w celu zapewnienia właściwej organizacji i właściwego funkcjonowania jednostki, Szef Krajowej Administracji Skarbowej, na wniosek dyrektora izby administracji skarbowej albo dyrektora komórki organizacyjnej urzędu obsługującego ministra, może mianować funkcjonariusza na wyższy stopień służbowy z pominięciem wymaganego okresu pełnienia służby w danym stopniu, o którym mowa w ust. 1, nie więcej jednak niż o dwa stopnie służbowe.

Uregulowania prawne ustawy o KAS w przedmiotowym zakresie wyczerpują w zupełności kwestię mianowania funkcjonariuszy na stopnie służbowe. Kierownicy jednostek organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej posiadają rozwiązania prawne umożliwiające mianowania funkcjonariuszy na wyższe stopnie służbowe, włącznie ze skróceniem okresu określonego w ustawie o KAS. Podkreślenia wymaga, że zapisy ustawy o KAS jasno wskazują zasady i tryb mianowania na stopnie służbowe w poszczególnych korpusach Służby Celno-Skarbowej, w tym warunki jakie winien spełniać funkcjonariusz. Natomiast mianowanie na wyższy stopień służbowy funkcjonariusza stanowi wyraz uznania dla realizowanych przez niego obowiązków, zaangażowania, wiedzy, a przede wszystkim dokonanej przez przełożonych oceny, co do staranności wykonywanych zadań.

Dlatego też obowiązujące uregulowania w tym zakresie w pełni wyczerpują możliwości mianowania na stopnie służbowe funkcjonariuszy, natomiast przedstawione przez Stronę Społeczną rozwiązania dotyczące mianowania na stopnie służbowe determinowane wyłącznie stażem służby są nie do przyjęcia. Rozważenia natomiast wymaga, kwestia podniesienia przez Stronę Społeczną kierowania na kursy osób, które w istocie latami oczekują na mianowanie na stopień służbowy. Wątpliwość co do kompetencji zgłoszonego uprzednio kandydata bądź niepotrzebnego wykorzystywania przez izby administracji skarbowej przyznaných miejsc na dany kurs. Można w tym miejscu domniemywać, iż kierowanie bądź nie na kurs podnoszący kompetencje jest poprzedzony wnikliwą oceną wiedzy i kompetencji, która stanowi możliwość wykorzystania funkcjonariusza w procesie zarządczym.

- **wydawania świadectw służby**

Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 16 lutego 2018 r. w sprawie świadectwa służby funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej (Dz. U. poz. 413), nie przewidywało ustania stosunku służby na skutek przekształcenia w stosunek pracy. Podjęto prace legislacyjne nad nowelizacją ww. aktu wykonawczego, celem odpowiedniego jego dostosowania do przewidzianych ustawą sposobów ustania stosunku. Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 4 września 2020 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie świadectwa służby funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej zostało opublikowane w dniu 15 września br., z wejściem w życie po upływie 14 dni od dnia jego ogłoszenia (Dz. U. poz. 1585). Zatem wnioski w sprawie wydania świadectwa służby będą sukcesywnie realizowane.

- **rozwoju zawodowego – zarządzanie zasobami ludzkimi**

W ramach podniesienia kompetencji pracowników oraz jakości zarządzania pracownikami w Krajowej Administracji Skarbowej w trzech izbach administracji skarbowej, wdrożony został pilotażowy model komórki personalnej. Aktualnie model wdrażany będzie w pozostałych izbach.

W jego ramach powołany zostanie pion personalny, który:

- umożliwi efektywne wdrożenie nowoczesnego modelu zarządzania i najlepszych praktyk,
- pomoże zmienić wizerunek instytucji tak, aby stała się atrakcyjnym miejscem pracy,
- zwiększy jakość i efektywności procedur, w szczególności procesu rekrutacji,
- będzie w stanie monitorować postawy pracowników, ich motywację i zaangażowanie – na bieżąco proponując adekwatne działania.

Celem utworzenia pionu personalnego jest zwiększenie skuteczności i efektywności wykonywania zadań przez pracowników i funkcjonariuszy Krajowej Administracji Skarbowej. Priorytetem w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi w Krajowej Administracji Skarbowej jest opracowanie i wdrożenie jednolitych oraz nowoczesnych rozwiązań zarządczych. Docelowy model komórki personalnej obejmie w szczególności motywacyjny system wynagradzania pracowników i funkcjonariuszy Krajowej Administracji Skarbowej, który zostanie powiązany z pomiarem efektywności pracy oraz będzie wspierać zarządzanie przez cele. Integralną częścią modelu będą również rozwiązania, które zagwarantują profesjonalizm i kształtowanie postaw etycznych pracowników i funkcjonariuszy Krajowej Administracji Skarbowej. Powołany pion personalny będzie realizował procesy nakierowane na:

- szkolenie, rozwój kompetencji i rozwój zawodowy pracowników/funkcjonariuszy oraz kadry kierowniczej w celu zapewnienia organizacji kadr o kompetencjach niezbędnych do realizacji celów strategicznych,
- pozyskanie pracowników/funkcjonariuszy oraz budowanie pozytywnego wizerunku Krajowej Administracji Skarbowej na lokalnym rynku pracy w celu przyciągnięcia kandydatów o pożądanym dla realizacji celów strategicznych kompetencjach,
- budowanie relacji pracodawcy z pracownikiem/funkcjonariuszem od momentu dołączenia do organizacji do momentu jej opuszczenia oraz budowanie relacji z Partnerem Społecznym w celu zapewnienia wysokiego poziomu retencji oraz pozytywnego klimatu w miejscu pracy,
- wdrożenie mechanizmów pozwalających na ocenę oraz podnoszenie motywacji pracowników/funkcjonariuszy do efektywnej pracy/służby, a także umożliwiających planowanie zasobów ludzkich i pomiar procesów Zarządzania Zasobami Ludzkimi celem zapewnienia organizacji produktywnych zasobów ludzkich w perspektywie długoterminowej.

Dodatkowo w ramach pionu funkcjonować będzie stanowisko partnera personalnego, który pełnił będzie rolę doradcy i edukatora dla kadry kierowniczej wszystkich szczebli w zakresie rozwijania, motywowania oraz podnoszenia efektywności i satysfakcji pracowników/funkcjonariuszy oraz moderował relacje pracownik/przełożony/pracodawca w celu kształtowania właściwych relacji w obszarze zasobów ludzkich.

Jednocześnie w Krajowej Administracji Skarbowej realizowane jest zadanie dotyczące *Opracowania modelu kompetencji pracowników/funkcjonariuszy KAS*, będące integralną częścią projektu *Doskonalenie systemów i standardów zarządzania oraz obsługi klienta w administracji podatkowej*. Jednym z kluczowych działań w ramach ww. zadania jest przygotowanie osób, które obejmą w Krajowej Administracji Skarbowej rolę/funkcję: *Asesora AC/DC KAS i Analityka komórek personalnych KAS*. Rola Asesora AC/DC KAS jak i Analityka komórek personalnych KAS są to nowe funkcje w organizacji, które docelowo mają wspomagać procesy zarządzania zasobami ludzkimi. W praktyce model ma służyć zapewnieniu, iż oczekiwane przez organizację wartości są na co dzień prezentowane w postawach i zachowaniach pracowników i funkcjonariuszy. Model ma stanowić podstawę do ich obiektywnej oceny oraz dostarczać informacji do podejmowania kluczowych decyzji w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi.

Obecnie przystępujemy do kolejnego etapu realizacji projektu, jakim jest pilotaż. W ramach tego działania przeprowadzone zostanie badanie kompetencji ogólnych i kierowniczych wskazanych pracowników i funkcjonariuszy. Badanie zostanie przeprowadzone w formie sesji Development Center (Centrum Rozwoju). Sesje Development Centre (DC) są jednym z narzędzi stosowanych w praktyce zarządzania do oceny kompetencji oraz potencjału pracowników. Realizacja tego typu sesji w strukturach Krajowej Administracji Skarbowej przyczyni się w przyszłości do wdrożenia i realizacji nowych standardów oceny rozwojowej pracowników i funkcjonariuszy. Celem warsztatu jest ocena narzędzi do badania i treningu szkolących się asesorów KAS. Udział w tego typu sesjach umożliwi uczestnikom zdobycie cennego doświadczenia mogącego służyć

w przyszłości jako pomoc w zaprojektowaniu dalszej indywidualnej ścieżki kariery/planu rozwoju każdego z uczestników.

Program rozwoju kapitału ludzkiego w Krajowej Administracji Skarbowej na kolejne lata zakłada szereg dodatkowych działań rozwojowych m.in. w zakresie:

- pozyskiwania nowych pracowników (działania PR, dostosowanie oferty Krajowej Administracji Skarbowej do sytuacji na rynku pracy),
- rozwoju pracowników i wykorzystania wiedzy (zarządzanie przez kompetencje, zarządzanie wiedzą, rozwojem i wiekiem),
- zatrzymania pracowników w organizacji (zarządzanie wiekiem, organizacja pracy, wynagradzanie, etyka zawodowa, motywowanie pozafinansowe).

II. OBSZAR – BUDŻET

- **procesu przekazywania środków z uchwały modernizacyjnej do izb administracji skarbowej w celu dokończenia realizacji podwyżek**

W dniu 6 października br. odbyło się kolejne spotkanie, którego wynikiem była informacja, że pandemia Covid-19 nie pozostała bez wpływu na realizację postanowień Uchwały Modernizacyjnej Rady Ministrów 44/2019 z dnia 28 maja 2019 r. w sprawie programu wieloletniego „Modernizacja Krajowej Administracji Skarbowej w latach 2020-2022”, jednakże uniemożliwiło modyfikację zawartą w paragrafie 1 punkt 2 porozumienia z 29 stycznia 2020 r. (Uchwała Modernizacyjna). Dotyczy to zarówno obszaru związanego z budowaniem systemu motywacyjnego i konkurencyjności systemu wynagrodzeń oraz uposażeń w jednostkach organizacyjnych KAS, jak i obszarów związanych z wydatkami inwestycyjnymi.

Uwarunkowania te uniemożliwiają realizację w tym roku pełnej wysokości podwyżek wynikających z Porozumienia Szefa KAS z Komitetem Protestacyjnym z 29 stycznia 2020 r. W ww. Porozumieniu zawarty został zapis: „Dla zapewnienia finansowania podwyżek w 2020 roku jest planowane przesunięcie przez Radę Ministrów środków z wydatków majątkowych ujętych w Programie Modernizacji KAS w priorytetach II-V na wydatki na wynagrodzenia/uposażenia.” W obecnej sytuacji realizacja tego warunku nie jest możliwa. Jednakże zrealizowane będą podwyżki w kwocie pierwotnie zaplanowanej w Uchwale Modernizacyjnej na ten rok. Pozostała na ten rok kwota zostanie wypłacona w możliwie najkrótszym terminie, najpóźniej do końca listopada (z wyrównaniem od stycznia 2020 r.).

- **dotatków kontrolerskich i orzecznich**

W związku z wnioskiem o urealnienie dodatków kontrolerskich informuję, że rozporządzeniem Ministra Finansów z dnia 16 grudnia 2019 r. w sprawie dodatku kontrolerskiego dla osób zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych KAS oraz funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej (Dz. U. poz. 2461) wprowadzono nowy, kwotowy, model dodatku kontrolerskiego. Zgodnie z zapisami ww. rozporządzenia, dodatek kontrolerski przyznaje się pracownikowi/funkcjonariuszowi Krajowej Administracji Skarbowej, który wykonuje zadania kontrolne jako podstawowe zadanie o charakterze ciągłym lub w wymiarze co najmniej 25% miesięcznego czasu pracy/służby. Przy określeniu wysokości dodatku bierze się pod uwagę m.in. rodzaj, stopień złożoności i uciążliwość wykonywanych zadań kontrolnych, osiągnięte wyniki i czas pracy/służby przeznaczony na wykonywanie zadań kontrolnych. Dla czynności, o których mowa w art. 148 ust. 1 pkt 1 ustawy o KAS, określono wysokość dodatku od 100 zł do 1 000 zł, a w uzasadnionych przypadkach od 1 001 zł do 2 000 zł oraz dla czynności, o których mowa w art. 148 ust. 1 pkt 2 ustawy o KAS w wysokości od 100 zł do 800 zł.

Natomiast rozporządzeniem Ministra Finansów z dnia 23 grudnia 2019 r. w sprawie dodatku orzeczniczego na stanowisku radcy skarbowego (Dz. U. poz. 2539), wprowadzono nowy, kwotowy, model dodatku, regulując jednocześnie szczegółowe kwestie m.in. dotyczące

wysokości tego dodatku oraz warunków i trybu jego przyznawania, przypadki podwyższenia, obniżenia i utraty dodatku. Wysokość dodatku orzeczniczego określono od 400 zł do 1200 zł, a w szczególnych przypadkach, przytoczonych w rozporządzeniu, wysokość dodatku orzeczniczego określono od 1201 zł do 1500 zł. Rozporządzenie zawiera rozwiązania, które miały na celu zniwelowanie rozbieżności w wysokości dodatków orzecznich w ramach danej jednostki organizacyjnej oraz pomiędzy jednostkami organizacyjnymi Krajowej Administracji Skarbowej.

Biorąc powyższe pod uwagę należy uznać, że postulat jest już realizowany.

Rozszerzenie natomiast tych dodatków na pozostałe osoby wykonujące zadania w komórkach orzecznictwa (poza radcami skarbowymi) wiązałoby się z koniecznością zabezpieczenia dodatkowych środków finansowych.

- **dodatkowej puli środków dla poszczególnych izb administracji skarbowej**

Odnosnie wniosku o stworzenie dodatkowej puli środków dla poszczególnych izb administracji skarbowej w powiązaniu z progresją ich wyników, informuję, że nie ma możliwości zabezpieczenia żadnych środków na poziomie Ministerstwa Finansów, z uwagi na zalecenia Najwyższej Izby Kontroli w tej kwestii. Zgodnie z zaleceniami, wszystkie środki finansowe na dany rok budżetowy powinny być przekazane do jednostek podległych, bez pozostawiania jakichkolwiek środków na poziomie Ministerstwa Finansów.

- **systemu zaliczek i kwoty bazowej**

W zakresie powrotu do systemu zaliczek informuję, że zgodnie z § 15 ust. 6 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 7 grudnia 2010 r. w *sprawie sposobu prowadzenia gospodarki finansowej jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych* (Dz. U. 2010 poz. 1718), zaliczki mogą być udzielane wyłącznie w zakresie określonym w odrębnych przepisach. Oznacza to, że w państwowych jednostkach budżetowych nie można udzielać zaliczek, z wyjątkiem tych sytuacji, gdy ich wypłata wynika z przepisów powszechnie obowiązujących (dosłownie: „z przepisów odrębnych”).

W zakresie podniesionej w piśmie kwestii dotyczącej wysokości kwoty bazowej, należy wskazać, że jej wysokość określa ustawa budżetowa na dany rok. Kwestia ustalania jej wysokości pozostaje poza kompetencjami Szefa Krajowej Administracji Skarbowej.

- **motywacji dla pracowników**

W temacie wprowadzenia motywacji pozapłacowej obejmującej m.in. wykupienie dostępu do prywatnej służby zdrowia, karnetów fitness, czy dostępu do siłowni należy zauważyć, że działania w tym zakresie muszą mieć oparcie w przepisach prawa. Jak się wydaje, sprawa ta może być załatwiona poprzez np. częściowe dofinansowanie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnego kart wstępu do siłowni czy klubów fitness. Możliwe jest również podpisywanie przez dyrektorów poszczególnych jednostek organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej umów z podmiotami świadczącymi usługi zdrowotne w zakresie zapewnienia opieki nad pracownikami i funkcjonariuszami. W takich przypadkach możliwe jest zazwyczaj uzyskanie niższych opłat abonamentowych na rzecz zainteresowanych o ile pozwalają na tego typu działanie Regulaminy ZFŚS uzgodnione lokalnie ze stroną społeczną). Natomiast sprawy związane z wprowadzeniem elastycznych godzin pracy należą do kompetencji dyrektorów izb administracji skarbowej, jako osób działających w imieniu pracodawcy i posiadających kompetencje do podejmowania decyzji w tym zakresie.

W kwestii kierowania pracowników/funkcjonariuszy na studia podyplomowe, wystosowane zostały dla dyrektorów jednostek organizacyjnych rekomendacje Szefa KAS, mające na celu ujednolicenie praktyki w tym zakresie.

Należy zgodzić się z tezą Związku dotyczącą konieczności zapewnienia sukcesji wiedzy. Dlatego też dyrektorzy poszczególnych jednostek organizacyjnych KAS powinni we własnym zakresie

podjmować działania na rzecz stworzenia wewnętrznego systemu mentoringu, w którym każda ze stron będzie odnosić korzyść. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby mentoring był uwzględniany przy okazji przyznawania nagród. Kolejnym elementem, który mógłby być wykorzystany w wyżej wymienionym obszarze to polityka motywacyjna, która zostałaby stworzona przez Zespół o którym mowa na wstępie.

III. OBSZAR – LEGISLACJA

- **zmiany systemu awansowania**

Odnosząc się do postulatu Związku w zakresie zmiany systemu awansowania w stopniach służbowych zbliżonego do innych służb mundurowych, należy zauważyć, iż zgodnie z art. 197 ust. 1 ustawy o KAS, mianowanie na wyższy stopień służbowy następuje odpowiednio do zajmowanego stanowiska służbowego, posiadanych kwalifikacji zawodowych oraz opinii służbowej i nie może nastąpić później, niż po odbyciu 5 lat służby w stopniach: szeregowych, podoficerów i aspirantów, z wyłączeniem stopnia starszego aspiranta, i nie wcześniej niż po odbyciu wskazanych okresów służby w poszczególnych stopniach. Podobne kryteria zajmowanego stanowiska służbowego, posiadanych kwalifikacji zawodowych oraz opinii służbowej czy też minimalnego terminu służby na danym stopniu występują też w innych służbach mundurowych (Policja, Straż Graniczna). Okres 5 lat wskazany w art. 197 ustawy o KAS, został wprowadzony aby postawić maksymalną granicę czasową awansowania na stopień, z uwagi na wyeliminowanie przypadków, iż funkcjonariusz latami nie dostaje awansu.

- **dotyków motywacyjnych**

Ustawa o szczególnych rozwiązaniach dotyczących wsparcia służb mundurowych nadzorowanych przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych, o zmianie ustawy o Służbie Więziennej oraz niektórych innych ustaw została uchwalona przez Sejm RP w dniu 14 sierpnia 2020 r., podpisana przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 25 sierpnia 2020 r. i ogłoszona w Dz. U. poz. 1610. Propozycja uzupełnienia projektu ww. ustawy, o zmiany w ustawie o KAS umożliwiające przyznanie funkcjonariuszom Służby Celno-Skarbowej świadczeń motywacyjnych była zgłaszana na etapie prac Rządu nad projektem ustawy. Propozycje Ministra Finansów nie zostały jednak uwzględnione. Również w trakcie prac senackich nad projektem zgłoszone zostały poprawki zmierzające do przyznania świadczenia motywacyjnego funkcjonariuszom Służby Celno-Skarbowej. Senat uchwalił ustawę z ww. poprawkami, natomiast Sejm Rzeczypospolitej Polskiej na posiedzeniu w dniu 14 sierpnia 2020 r. odrzucił te poprawki. Jednakże należy zauważyć, iż w trakcie prac parlamentarnych MSWiA, będące organem wnioskującym w zakresie przedmiotowego projektu wyjaśniło, że zamierzeniem było objęcie projektem służb mundurowych podległych MSWiA, i nie tylko Służba Celno-Skarbowa została pominięta w projekcie ustawy, jednocześnie deklarując, że jeśli sprawdzą się te rozwiązania, będzie dążyło do rozszerzenia ustawy na funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej i pozostałe służby. Obecnie funkcjonują rozwiązania w zakresie dodatków do wynagrodzeń i dodatków do uposażenia, które dają możliwość pracodawcy wyróżnienia pracowników i funkcjonariuszy poprzez dodatki specjalne i zadaniowe przyznane za zadania wykraczające poza zakres obowiązków.

- **dokumentowania przebiegu służby**

Mając na uwadze wnioski strony społecznej o utworzenie katalogu czynności, należy zauważyć, że przedmiotem obecnie prowadzonych prac jest projekt zarządzenia Szefa Krajowej Administracji Skarbowej w sprawie sposobu dokumentowania przez funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej oraz funkcjonariuszy celnych służby pełnionej w warunkach szczególnie zagrażających życiu lub zdrowiu. Projekt zarządzenia ma na celu ujednoczenie sposobu dokumentowania przez funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej oraz funkcjonariuszy celnych, służby pełnionej w warunkach szczególnie zagrażających życiu i zdrowiu, uzasadniających podwyższenie o 0,5% podstawy wymiaru emerytury. Zgodnie z § 4 rozporządzenia Rady

Ministrów z dnia 4 maja 2005 r. w sprawie szczegółowych warunków podwyższania emerytur funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej (Dz. U. z 2020 r. poz.1611), emeryturę podwyższa się o 0,5% podstawy wymiaru za każdy rok służby pełnionej w warunkach szczególnie zagrażających życiu i zdrowiu, jeżeli funkcjonariusz w czasie wykonywania obowiązków służbowych podejmował, co najmniej 6 razy w ciągu roku, czynności operacyjno-rozpoznawcze lub dochodzeniowo-śledcze albo interwencje w celu ochrony osób, mienia lub przywrócenia porządku publicznego, w sytuacjach w których istniało bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia. Zgodnie z projektem zarządzenia funkcjonariusz Służby Celno-Skarbowej dokumentuje pełnienie służby w szczególnych warunkach, za pomocą imiennego rejestru czynności podjętych w czasie wykonywania obowiązków służbowych w warunkach szczególnie zagrażających życiu lub zdrowiu. Projekt zarządzenia określa szczegółowe zasady prowadzenia rejestru, sposobu odnotowywania czynności operacyjno-rozpoznawczych lub dochodzeniowo-śledczych, ich akceptacji, zatwierdzania rejestru. W celu ujednoczenia procedur dokumentowania pełnienia służby przez funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej w warunkach szczególnie zagrażających życiu i zdrowiu, w projekcie zarządzenia określono katalog czynności operacyjno-rozpoznawczych, których wykonywanie może zostać uznane za pełnienie służby w warunkach szczególnie zagrażających życiu lub zdrowiu. Funkcjonariusz może jednakże wnioskować o uznanie czynności niewymienionych w ww. katalogu, za spełniające warunki szczególnie zagrażające życiu lub zdrowiu. Uregulowano również możliwość przedstawienia rejestrów za okres od 1 marca 2017 r. do dnia wejścia w życie niniejszego zarządzenia, w przypadku pełnienia służby w warunkach szczególnie zagrażających życiu lub zdrowiu. Odrębny tryb dokumentowania służby w szczególnych warunkach przewidziano dla funkcjonariuszy celnych pełniących służbę w jednostkach organizacyjnych Służby Celnej w okresie od 15 września 1999 r. do 1 marca 2017 r.

Reasumując powyższe, pragnę poinformować Pana Przewodniczącego, że prowadzony jest dialog ze stroną społeczną, w celu wypracowania jak najkorzystniejszych rozwiązań dla Krajowej Administracji Skarbowej. Ministerstwo Finansów we współpracy z izbami administracji skarbowej przygotowuje zmianę harmonogramu realizacji zadań, przesuując niektóre z nich na kolejne lata. Głównym celem takiego działania jest zapewnienie wymaganego poziomu i ciągłości realizacji zadań jednostek Krajowej Administracji Skarbowej, a także wsparcie budżetu Państwa w tym trudnym dla gospodarki okresie.

Mając na uwadze, że wszystkie zadania zawarte w priorytetach 2-5 Uchwały Modernizacyjnej, są ważnym elementem budowy nowoczesnej administracji skarbowej, będziemy dążyć do ich realizacji w latach kolejnych, uwzględniając uwarunkowania społeczne, finansowe i priorytetowe kierunki polityki Państwa.

Szef
Krajowej Administracji Skarbowej

Magdalena Rzeczkowska

/podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/