

Związek Zawodowy  
Celnicy PL



Nysa, dnia 30.06.2020r.

ZZ Celnicy PL-75-1/20

**Pani Barbara Bętkowska-Cela**  
**Dyrektor**  
**Izby Administracji Skarbowej w Opolu**

#### STANOWISKO DOT. ZASAD WYNAGRADZANIA

ZZ CELNICY PL przedstawia stanowisko jako **reprezentatywnej organizacji** związkowej na mocy art. 25[3] ust. 3 ustawy o związkach zawodowych.

Po analizie uznajemy, że nie jest możliwe zaakceptowanie propozycji podwyżek DIAS i innych ZZ, gdyż nie spełnia ona wytycznych Komunikatu Ministra Finansów z dnia 3 lipca 2019 r. o podjęciu przez Radę Ministrów uchwały w sprawie ustanowienia programu wieloletniego „Modernizacja Krajowej Administracji Skarbowej w latach 2020–2022” – M. P. z 2019 r. poz. 669.

Realizacja PRIORYTETU I - wzrost konkurencyjności i motywacyjności zatrudnienia w jednostkach organizacyjnych KAS.

Odnosnie funkcjonariuszy SCS.

Propozycja DIAS wpłynie demotywująco na całe rzesze – setki funkcjonariuszy z doświadczeniem na stanowiskach specjalisty, starszego specjalisty i młodszego eksperta, którzy często wykonują zadania z kategorii stanowisk wyższych i wśród których są osoby (większość), z ogromnym doświadczeniem zawodowym, wieloletnim stażem i kwalifikacjami.

Np. wg tej propozycji funkcjonariusze ze stażem 25 lat i więcej i ogromnym doświadczeniem otrzymają podwyżkę 2,5zł, 5zł lub wcale, gdy inni otrzymają ją w wysokości 500zł, tylko dlatego, że stanowią kadrę kierowniczą. To skrajnie demotywujące, zważywszy jeszcze dodatkowo na fakt, że ta osoba, która otrzymuje z 3% wg propozycji DIAS 500zł, otrzymała już wcześniej większą podwyżkę na skutek wzrostu kwoty bazowej o 6%. Kadra kierownicza powinna otrzymywać dodatki: funkcyjny i specjalny. Znajdziemy nawet sytuacje jw., gdy funkcjonariusze wykonują te same zadania, a ich uposażenia różnią się o 1,5 czy nawet 2 tys. zł i teraz ten gorzej zarabiający dostanie 2,5zł podwyżki, a ten z wyższym uposażeniem 250zł (staż/doświadczenie na zbliżonym poziomie). To skrajnie demotywujące.

Tak samo przeprowadzone wcześniej włączenie części dodatków kontrolerskich do pensji zasadniczej z uwagi na ich charakter kwotowy, uniemożliwia podział podwyżek wg obecnie obowiązujących mnożników.

Propozycja zasad podwyżek 2020 w IAS Opole nie daje szans większości specjalistów, starszych specjalistów, którzy przez lata zarabiali najmniej w wyniku wartościowania, ale także wielu młodszych ekspertów na jakąkolwiek motywację w ramach tej podwyżki, a są to osoby z dużym doświadczeniem, szkolący nowych pracowników, wykonujący zadania eksperckie. Nie będzie

**Związek Zawodowy- Celnicy PL**

Adres dla doręczeń: 48-300 Nysa ul. Otmuchowska 50  
e-mail slawomir.siwy@celnicy.pl, tel: 668-438-041

zatem zrealizowany cel motywacyjny Uchwały modernizacyjnej i podwyżka tak przeprowadzona osłabi zaangażowanie w realizację zadań tej grupy osób, a jest to najliczniejsza grupa.

Ponadto propozycja DIAS nie może zostać uwzględniona z uwagi na brak realizacji wytycznych ww. Uchwały Rady Ministrów, gdyż nie podnosi konkurencyjności KAS, ponieważ ostatnia propozycja daje wciąż zbyt niskie podwyżki młodszych specjalistów – rzędu 40zł średnio na etat. Młodszy specjaliści powinni partycypować w podwyżce, otrzymując wzrost płacy o ½ średniej przypadającej na etat.

**Proponujemy na podwyżkę obecną spojrzeć globalnie, tzn. przez pryzmat całej kwoty przypadającej na tę chwilę w KAS w 2020r., czyli ŁĄCZNIE 6% i 3%.**

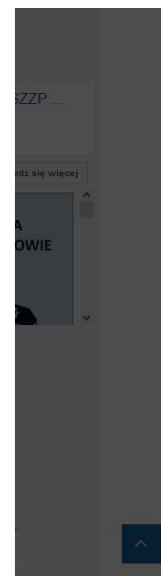
**Zasada: każdy funkcjonariusz powinien otrzymać per saldo kwotę podwyżki łącznie 6% oraz 3% w takiej samej lub bardzo zbliżonej wysokości.**

Jeśli najniższa podwyżka z 6 % wyniosła 150 zł, a najwyższa 350 zł, to przy 3 % osoba pierwsza powinna otrzymać teraz z tej puli 350 zł, a druga 150 zł – wówczas każda z osób otrzyma podwyżkę 500 zł łącznie (oczywiście nie uwzględniamy w tym przykładzie pochodnych, które należy wcześniej odjąć).

Wklejamy poglądowo tabelkę z Policji, jak zostały tam przeprowadzone podwyżki w 2020r.



GRUPA ZASZER.	ŚREDNIA PODWYŻKA ZASADNICZEGO	ŚREDNIA WYSLUGA W GRUPACH	WZROST WYSLUGI	WZROST UPOSAŻ. ZASADNICZEGO
16	480	29%	139	619
15	420	25,67%	108	528
14A	346	27,34%	95	441
14	350	26,19%	92	442
13A	348	27,24%	95	443
13	350	25,55%	89	439
12	358	26,89%	96	455
11	360	25,28%	91	451
10	370	24,13%	89	459
9	370	23,82%	88	458
8	370	24,30%	90	460
7	380	21,28%	81	461
6	380	21,68%	82	462
5	390	17,91%	70	460
4	400	16,35%	65	465
3	400	12,51%	50	450
2	430	6,2%	27	457
1	460	2,9%	14	474
	<b>397</b>	<b>16,67%</b>	<b>66%</b>	<b>463</b>



Wprowadzamy dwa odstępstwa od ww. zasady.

Pierwsze, że mł. specjaliści otrzymują ½ średniej na etat, gdyż mamy w IAS tutaj osoby w służbie przygotowawczej.

Kolejnym odstępstwem od ww. zasady jest, że odliczamy od puli na podwyżki pulę dla kadry kierowniczej, w wysokości średniej wysokości podwyżki, mnożąc tę średnią przez liczbę kadry kierowniczej.

Pula ta pozostaje do swobodnej dyspozycji DIAS, która wg własnego uznania dzieli podwyżkę pomiędzy kadrę kierowniczą, bez żadnych ograniczeń. DIAS ma tutaj pełną swobodę, może równać dysproporcje, może motywować wg uznania.

Mamy nadzieję, że związek zawodowy, który podczas uzgodnień nie zgadzał się na podniesienie mnożników dla osób pokrzywdzonych wartościowaniem i krytykował służbę w

wielu komórkach, nazywając np. służbę w OC jako „wczasy”, czy służbę na granicach wewnętrznych i w terenie jako „wypoczynek na buraczanych przejściach”, zaakceptuje nasze stanowisko.

Propozycja ta jest bardzo zbliżona do tej zastosowanej np. w Straży Granicznej czy Policji, a więc nie wyważamy otwartych drzwi. W SG funkcjonariusze, którzy otrzymali wyższe podwyżki wynikające ze wzrostu kwoty bazowej o 6%, nie kontestowali takiego sposobu podziału. Mamy nadzieję, że w IAS Opole będzie podobnie, tzn. tak samo jesteśmy funkcjonariuszami i te osoby, które zarabiają więcej, uznają taki podział za sprawiedliwy i najmniej kontrowersyjny. Apelujemy o to!

Propozycja nasza uwzględnia konkurencyjność KAS i na pewno jest motywująca dla zdecydowanie większej grupy osób zatrudnionych w KAS i pełniących służbę w SCS niż propozycja DIAS, zwiększa zaangażowanie w wykonywanie zadań większej liczby funkcjonariuszy niż propozycja DIAS i innych ZZ i przede wszystkim nie różnicuje sztucznie ludzi.

Ponadto należy pamiętać o wartościowaniu jakie miało miejsce w Służbie Celnej.

Naukowcy nazywali to cyt: „uwłaszczenie stanowisk”, „degradacja wiedzy i umiejętności”.

Przypominamy, że 2/3 formacji zostało skrajnie demotywacyjnie wówczas potraktowane.

To koszmar, który wciąż jest żywy. Uchwała modernizacyjna jest dobrą okazją, by rozpocząć proces naprawy i wpływać motywacyjnie na tę większość funkcjonariuszy.

Odnosnie KSC.

Nie sposób zaakceptować propozycji DIAS, albowiem w KSC wartościowanie zostało źle przeprowadzone, o czym świadczy także liczba uwag i wniosków o jego zmianę, składana licznie przez pracowników, a nie wszyscy przecież zdecydowali się o to wystąpić. Odnoszenie wobec powyższego podwyżki do wartościowania jest krzywdzące dla setek pracowników, którzy kwestionują sposób przeprowadzenia wartościowania.

Odnosnie referentów i księgowych. Mamy świadomość zbliżonych wynagrodzeń referentów i osób z doświadczeniem. Związek podnosił to w korespondencji jako pierwszy już w 2017 roku, argumentując konieczność wzrostu płac osób z doświadczeniem w Urzędach Skarbowych i IAS, czego nie słuchał pracodawca i nic w tym zakresie nie robił, pogłębiając jeszcze ten problem. Skoro sam pracodawca doprowadził do takiej sytuacji, nie wsłuchując się w głos środowiska, to nie może teraz próbować tego naprawić jednym brutalnym pociągnięciem. Proces naprawy, zgodnie zresztą z opinią Szefa KAS, powinien trwać kilka lat. Pracodawca całkowicie chciał pozbawić referentów podwyżek, jednak na skutek naszych działań dyrekcja zaproponowała mnożnik dla referentów z umową na stałe w wysokości 1,82, co wg DIAS daje podwyżkę rzędu 40zł średnio na etat. Jednocześnie DIAS zasugerowała, że nie będzie nic jeśli tego nie zaakceptujemy. Nie jest to kompromis godny akceptacji. Bylibyśmy chyba jedyną IAS w Polsce, gdzie tak niegodziwie potraktowano by tę grupę pracowników, stąd liczne także głosy doświadczonej kadry US i IAS Opole (mamy świadomość, że nie wszyscy tak uważają), aby nie pomijać zupełnie referentów i księgowych. My proponujemy podwyżkę dla referentów w wysokości ½ średniej przypadającej na etat. Przy kolejnych podwyżkach podobnie, co pozwoli naprawiać stopniowo wcześniejsze wyżej zasygnalizowane zaniedbania płacowe pracodawcy. Nie jest godziwe, by pozbawiać referentów podwyżek i proponować mnożnik 1,82 dla osób z umową o pracę na czas nieokreślony. Są to często referenci z kilkuletnim stażem, którym pracodawca nie przedstawił ścieżki kariery zawodowej, stąd brak naszej akceptacji dla propozycji DIAS.

Propozycja DIAS nie uwzględnia także ucywinienia i z tego powodu również nie może zostać zaakceptowana. Chodzi o to, by osoby ucywilnione otrzymały podwyżkę w średniej

wysokości przypadającej na etat, niezależnie od mnożnika, chyba że algorytm DIAS jest dla nich korzystniejszy.

Proponujemy, by podwyżka w KSC została przeprowadzona w taki sam sposób jak wyżej zaproponowany sposób podziału dla funkcjonariuszy.

Nie zgłaszamy uwag dla propozycji dot. osób objętych systemem niemnożnikowym.

W razie konieczności dalszych rozmów upoważniamy do ich prowadzenia z Dyrekcją IAS Opole Panią Joannę Kuś; e-mail [joanna.kus@mf.gov.pl](mailto:joanna.kus@mf.gov.pl) tel:607502625.

Do wiadomości:

1. ZZ działające w IAS Opole

Z Poważaniem:  
Przewodniczący  
ZZ Celnicy PL  
SŁAWOMIR SIWY