



SZEF KRAJOWEJ ADMINISTRACJI SKARBOWEJ
Magdalena Rzeczowska

Warszawa, 22 marca 2022 roku

Sprawa: Pismo ZZ Celnicy PL – 18/22
Znak sprawy: DOM8.105.21.2022

Kontakt: Departament Organizacji i Współpracy
Międzynarodowej Krajowej Administracji Skarbowej
tel. +48 22 694 4901
e-mail: sekretariat.dom@mf.gov.pl

Sławomir Siwy
Przewodniczący
Związku Zawodowego Celnicy PL

Odpowiedź na pismo ZZ Celnicy PL – 18/22

Szanowny Panie Przewodniczący,

odpowiadając na pismo z 21 lutego br. znak: ZZ Celnicy PL – 18/22 dotyczące problematyki związanej z funkcjonowaniem KAS oraz ze zwiększeniem wynagrodzeń funkcjonariuszy z uwagi na skutki wprowadzenia Polskiego Ładu, jak również rozważeniem szybkiego przedstawienia projektu Uchwały modernizacyjnej na lata 2023-2025, w której zapisane zostaną środki na podwyżki rekompensujące straty w stosunku do innych formacji mundurowych informuję, co następuje.

Ustosunkowując się do poruszonej w ww. wystąpieniu kwestii wpływu regulacji zawartych w Polskim Ładzie na uposażenia funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej informuję, że przedmiotowe zagadnienie zostało zgłoszone do właściwego departamentu merytorycznego i trwają prace analityczne związane z regulacjami dotyczącymi Polskiego Ładu.

Odnosząc się do podniesionej w piśmie Związku kwestii wprowadzenia do uposażenia zasadniczego funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej nowego świadczenia pieniężnego – dodatku motywacyjnego – wyjaśniam, że przyjęcie przedmiotowego rozwiązania dedykowanego dla funkcjonariuszy niektórych służb mundurowych stanowiło realizację porozumienia zawartego pomiędzy Ministrem Spraw Wewnętrznych i Administracji ze Stroną Społeczną z listopada 2018 r. Wejście w życie omawianego świadczenia miało na celu

stworzenie warunków zachęcających najbardziej doświadczonych funkcjonariuszy do dalszego pozostania w służbie, pomimo spełniania warunków do nabycia uprawnień do emerytury policyjnej, na podstawie przepisów ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin. W momencie procedowania rozwiązań niezwykle ważnym aspektem objęcia przedmiotowym świadczeniem funkcjonariuszy podległych MSWiA było ograniczenie wydatków w sferze budżetowej związanych m.in. z wypłatą odpraw emerytalnych, a także świadczeń emerytalnych zwolnionym ze służby funkcjonariuszom. Zatem, wobec funkcjonariuszy niektórych służb mundurowych zostało wprowadzone świadczenie motywacyjne, którego wysokość jest uzależniona od stażu służby funkcjonariusza tj. ukończenia 25 roku stażu służby, a następnie powyżej posiadania 28 lat i 6 miesięcy okresu służby. Funkcjonariusze Służby Celno-Skarbowej, poza nielicznymi przypadkami osób, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1-5 ww. ustawy, przyjmując okres służby od dnia 15 września 1999 r. do dnia 7 marca 2022 r., posiadają obecnie maksymalny okres służby, który wynosi 22 lata, 5 miesięcy i 21 dni. Podkreślam, że obowiązujące uregulowania prawne określone w art. 226 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej i rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 24 lutego 2017 r. w sprawie dodatków do uposażenia zasadniczego funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej, umożliwiają otrzymanie przez funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej dodatku do uposażenia zasadniczego, jeżeli spełnia określone warunki, o których mowa w ww. przepisach. Należy dodać, że w ramach działań usprawniających, opracowano procedurę adaptacji do pracy/służby wszystkich nowo zatrudnionych osób. Jednym z rozwiązań jest możliwość przyznawania przez kierownika jednostki każdemu opiekunowi nowo zatrudnionych osób dodatku za pełnienie tej roli. Dodatek przyznawany jest za pełne miesiące pełnienia tej funkcji względem każdego nowo zatrudnionego, do momentu zakończenia przez niego służby przygotowawczej.

Ponadto, należy zauważyć, że twierdzenie Związku dotyczące „krytycznej sytuacji” ma charakter ogólny i nie zostało poparte konkretnymi przykładami. Od roku 2021 działa powołany przez Szefa KAS Zespół motywacyjny KAS z udziałem strony społecznej, który wypracowuje istotne zagadnienia mające na celu podniesienie standardów zarządzania zasobami ludzkimi. Zespół opracował dokument Zarządzanie różnorodnością wiekową w Krajowej Administracji Skarbowej oraz zaplanował dalsze działania wewnątrz organizacji. Zaproponowane rozwiązania dotyczą m.in. obszarów związanych z kształceniem i planowaniem kariery zawodowej, systemem motywacyjnym, atmosferą pracy oraz zakończeniem zatrudnienia i odejściem na emeryturę.

Jednocześnie, w kontekście poruszonej przez Związek sprawy modernizacji Krajowej Administracji Skarbowej należy wskazać, że kwestia systematycznego rozwoju oraz poprawy

warunków jej funkcjonowania we wszystkich aspektach jest przedmiotem stałego zainteresowania oraz troski ze strony Kierownictwa Krajowej Administracji Skarbowej.

Z wyrazami szacunku

Sekretarz Stanu Szef Krajowej Administracji
Skarbowej

Magdalena Rzeczkowska

/podpisano kwalifikowanym
podpisem elektronicznym/