



**RZECZPOSPOLITA POLSKA
SZEFEK KRAJOWEJ
ADMINISTRACJI SKARBOWEJ**

Warszawa, dnia 13 maja 2017 r.

KS7.056.17.2017.KZM

Pan
Andrzej Halicki

[Redacted signature block]

W odpowiedzi na petycję z dnia 15 kwietnia 2017 r., w sprawie przeprowadzenia przez Ministerstwo Finansów badań poziomu satysfakcji pracowników i funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej pod kątem oceny procesu wdrożenia Krajowej Administracji Skarbowej, uprzejmie przedkładam stanowisko w tej sprawie.

Z uwagi na fakt, iż proces wdrożenia reformy służb skarbowych, podatkowych i celnych nie został jeszcze zakończony, w chwili obecnej nie wydaje się zasadne dokonywanie oceny podsumowującej ten proces. Należy mieć na względzie, że proces przekształceń zakrojony na tak dużą skalę wiąże się z dużą niepewnością pracowników co do planowanych zmian oraz identyfikacji z nową organizacją. Zmiany te prowadzą do zasadniczych przeobrażeń zarówno w obszarze organizacji pracy, spraw związanych ze stosunkiem pracy lub służby, jak też wiążą się z koniecznością zdobywania nowej wiedzy i umiejętności, dostosowania się do nowych zakresów obowiązków, zasad, procedur i zwyczajów. Przeprowadzenie procesu wdrożeniowego wymaga czasu i wytężonej pracy, zarówno ze strony kierownictwa, jak też wszystkich pozostałych pracowników oraz funkcjonariuszy zatrudnionych/pełniących służbę w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej.

Uwzględniając powyższe, w dążeniu do sprawnego wdrożenia nowych struktur, zapewnienia prawidłowego ich funkcjonowania, jak też wypracowania mechanizmów oraz mając na uwadze dobro pracowników i funkcjonariuszy Krajowej Administracji Skarbowej, podejmowane są liczne działania mające na celu osiągnięcie optymalnych rezultatów w tym zakresie. Stąd też, ze względu na wielopłaszczyznowość prowadzonego procesu zmian, na poziomie Ministerstwa Finansów została stworzona struktura organizacyjna, której nadrzędnym celem jest zapewnienie prawidłowego wdrożenia Krajowej Administracji Skarbowej. W celu zapewnienia jednolitości zasad wdrożeniowych powołane zostały na poziomie centralnym m.in.



Krajowa Administracja
Skarbowa

zespoły zadaniowe w obszarze spraw pracowniczych do opracowania jednolitych zasad i sposobu przeliczania wynagrodzeń pracowników i uposażeń funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej, weryfikacji poprawności przydzielenia funkcjonariuszy do zadań Krajowej Administracji Skarbowej oraz realizacji wytycznych w zakresie limitów etatów przeznaczonych dla funkcjonariuszy. Jednocześnie dyrektorzy izb administracji skarbowej, otrzymali polecenie objęcia procesu składania propozycji pracy bądź służby osobistym nadzorem oraz powołania w tym zakresie zespołów składających się z osób bezstronnych, cieszących się szacunkiem wśród współpracowników. W skład poszczególnych zespołów zostali powołani przedstawiciele organizacji związkowych działających w jednostkach byłej administracji podatkowej, kontroli skarbowej i Służby Celnej, a także przedstawiciele komitetów reprezentantów organizacji związkowych pracowników poszczególnych jednostek organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej. Celem prac zespołów jest zapewnienie bezstronności i obiektywizmu przy przygotowywaniu propozycji pracy oraz służby, z uwzględnieniem posiadanych kwalifikacji, przebiegu dotychczasowej pracy lub służby oraz miejsca zamieszkania.

Ponadto uprzejmie informuję, że zgodnie z postanowieniami art. 165 i 167 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2016 r., poz. 1948 ze zm.), okres składania propozycji pracy bądź służby kończy się z dniem 31 maja 2017 r., co nie oznacza, że w tym terminie dokonana będzie pełna ocena sposobu wdrożenia Krajowej Administracji Skarbowej, w tym wpływu procesu jej budowania na relacje międzyludzkie, bądź identyfikacji pracowników i funkcjonariuszy z Krajową Administracją Skarbową. Dostrzegając przy tym rolę pracowników, jako najważniejszego zasobu kształtującego kulturę i tożsamość Krajowej Administracji Skarbowej oraz ich zaangażowanie związane z realizacją misji, opinie nt. funkcjonowania organizacji otrzymywane z otoczenia wewnętrznego są istotnym źródłem wiedzy, którą można wykorzystać w projektowaniu działań doskonalących procesy transformacji bądź planowanego jej rozwoju. Stąd też, nie negując celowości zgłoszonej przez Pana inicjatywy przeprowadzenia badań poziomu satysfakcji pracowników i funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej pod kątem oceny procesu wdrożenia Krajowej Administracji Skarbowej, należy zauważyć jak powyżej.

Przedstawiając powyższe informacje i wyjaśnienia, wyrażam nadzieję, że zostaną one przyjęte przez Pana za wyczerpujące.

Z upoważnienia Szefa Krajowej Administracji Skarbowej
Dyrektor
Biura Szefa Krajowej Administracji Skarbowej


Hanna Mazurkiewicz