



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Delegatura w Szczecinie

LSZ. 410.19.1.2023

Szczecinie

Pani
Justyna Szmiłyk
Dyrektor Izby Administracji Skarbowej w

Izba Administracji Skarbowej w Szczecinie
ul. Franklina Delano Roosevelta 1, 2
70-525 Szczecin

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

Zmienione zgodnie z treścią uchwały Zespołu Orzekającego Komisji
Rozstrzygającej
Najwyższej Izby Kontroli z dnia 14 grudnia 2023 r.

P/23/008 – Organizacja i polityka kadrowa Służby Celno-Skarbowej

I. Dane identyfikacyjne

Jednostka kontrolowana	Izba Administracji Skarbowej w Szczecinie, ul. Franklina Delano Roosevelta 1, 2, 70-525 Szczecin ¹ .
Kierownik jednostki kontrolowanej	Justyna Szmiłyk, Dyrektor Izby od 15 listopada 2022 r. ² . W okresie objętym kontrolą od 1 marca 2017 r. do 28 marca 2021 r. stanowisko Dyrektora zajmował Jarosław Grzelak, od 29 marca 2021 r. do 14 listopada 2022 r. Robert Muszyński.
Zakres przedmiotowy kontroli	<ol style="list-style-type: none">1. Polityka kadrowa prowadzona przez DIAS jako element rozwoju Krajowej Administracji Skarbowej.2. Realizacja polityki szkoleniowej.3. Skuteczność wykonywania zadań przez funkcjonariuszy SCS.
Okres objęty kontrolą	Od 1 stycznia 2020 r. do 31 marca 2023 r., z wykorzystaniem dowodów sporządzonych przed lub po tym okresie oraz danych za okresy wcześniejsze lub późniejsze mające bezpośredni związek z badanym zagadnieniem ³ .
Podstawa prawna podjęcia kontroli	Art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli ⁴ .
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Szczecinie.
Kontroler	Radosław Kropiowski, doradca ekonomiczny, upoważnienie do kontroli nr LSZ/100/2023 z 16 czerwca 2023 r. (akta kontroli str. 1-3)

II. Ocena ogólna⁵ kontrolowanej działalności

OCENA OGÓLNA

Pomimo podejmowania przez Izbę działań w celu osiągnięcia optymalnej wielkości zatrudnienia liczba funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej⁶, uległa obniżeniu z 441 na koniec 2019 r. do 390 na 31 marca 2023 r. W kontrolowanym okresie poziom odejść funkcjonariuszy na emeryturę względem wszystkich odejść utrzymywał się na podobnym poziomie.

W celu zatrudnienia nowych funkcjonariuszy realizowane były działania promocyjne. Postępowania kwalifikacyjne trwały od dwóch i pół do czterech miesięcy. Dwa analizowane (z 14 zakończonych w

¹ Dalej: Izba lub IAS.

² Dalej: Dyrektor Izby.

³ Czynności kontrolne w Izbie zakończyły się 13 października 2023 r.

⁴ Dz.U. z 2022 r. poz. 623; dalej: ustawa o NIK.

⁵ Najwyższa Izba Kontroli formułuje ocenę ogólną jako ocenę pozytywną, ocenę negatywną albo ocenę w formie opisowej.

⁶ Dalej: Służba lub SCS.

okresie objętym kontrolą) przeprowadzone były według zasad określonych w rozporządzeniach Ministra Finansów z dnia 31 grudnia 2019 r. w sprawie postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w Służbie Celno-Skarbowej⁷ oraz Ministra Finansów Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 28 września 2021 r. w sprawie postępowania kwalifikacyjnego do służby w Służbie Celno-Skarbowej⁸. Izba miała jednak ograniczone możliwości na skrócenie okresu pomiędzy zakończeniem postępowań a datą mianowania funkcjonariusza do Służby przygotowawczej. O problemach związanych z naborem kandydatów i obsadzeniem wolnych etatów (wzrost z 20 na koniec 2019 r. do 93 na 31 marca 2023 r.) informowano Szefa Krajowej Administracji Skarbowej⁹. W kontrolowanym okresie zadania w przedłużonym czasie Służby¹⁰ wykonywało ponad 200 funkcjonariuszy rocznie. Stwierdzono jeden przypadek pełnienia przedłużonego czasu Służby w wymiarze powyżej 400 godzin rocznie, co stanowiło naruszenie art. 189 ust. 6 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej¹¹. Jeden funkcjonariusz (z pięciu analizowanych), wbrew art. 168 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy¹², do 30 września 2021 r. nie wykorzystał 18 dni urlopu zaległego za rok poprzedni.

Izba umożliwiła funkcjonariuszom realizację programu Służby przygotowawczej i złożenia niezbędnych egzaminów przed upływem dwóch lat od daty mianowania. Wszyscy aplikanci mieli wyznaczonego opiekuna i zostali zgłoszeni do Krajowej Szkoły Skarbowości¹³ w okresie do jednego miesiąca od dnia mianowania. Stwierdzone przypadki szkolenia wstępnego trwającego powyżej sześciu miesięcy wynikały z okoliczności, które nie były w pełni zależne od Izby. Na szkolenia specjalistyczne kierowano funkcjonariuszy spełniających kryteria określone w § 5 rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 24 maja 2017 r. w sprawie przeprowadzenia szkolenia specjalistycznego do mianowania na pierwszy stopień w korpusie aspirantów Służby Celno-Skarbowej oraz w korpusie oficerów młodszych Służby Celno-Skarbowej¹⁴. W badanych przypadkach mianowanie funkcjonariuszy na pierwszy stopień w korpusie aspirantów, miało miejsce przed upływem 12 miesięcy od zakończenia szkolenia aspiranckiego.

Izba osiągnęła poziom wykonania mierników ustalonych przez Szefa KAS w zdecydowanej większości analizowanych przypadków. Co roku wzrastała wartość uzyskiwanych dochodów m.in. z ceł, akcyzy i podatku od towarów i usług¹⁵ od importu.

⁷ Dz.U. z 2020 r. poz. 2.

⁸ Dz.U. poz. 1943. Dalej oba rozporządzenia, jako: rozporządzenia w sprawie postępowania kwalifikacyjnego.

⁹ Dalej: Szef KAS.

¹⁰ Łączna liczba godzin przedłużonego czasu Służby w okresie objętym kontrolą wyniosła 64 019.

¹¹ Dz. U. z 2023 r. poz. 615, ze zm.; dalej: ustawa o KAS.

¹² Dz.U. z 2023 r. poz. 1465; dalej: Kodeks pracy.

¹³ Dalej: KSS.

¹⁴ Dz.U. poz. 1106; dalej: rozporządzenie w sprawie szkolenia specjalistycznego.

¹⁵ Dalej: VAT.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego oraz oceny cząstkowe¹⁶ kontrolowanej działalności

OBSZAR

1. Polityka kadrowa prowadzona przez Dyrektora IAS jako element rozwoju Krajowej Administracji Skarbowej

Opis stanu faktycznego

1.1. Ustalanie wielkości zatrudnienia funkcjonariuszy.

W Izbie za planowanie zatrudnienia, prowadzenie polityki kadrowej i szkoleniowej odpowiedzialne były¹⁷: Referat Wsparcia Zarządzania, do którego zadań należało m.in. wspomaganie Dyrektora Izby w kształtowaniu procesów zarządczych w Izbie i podległych urzędach, w szczególności w zakresie kontroli zarządczej, zarządzania strategicznego, zarządzania procesami i zarządzania zmianą; Wydział Personalny – zobowiązany m.in. do zarządzania funduszem płac, analizowania danych i przygotowywania polityki wynagrodzeń stałych/uposażeń oraz prowadzenia procesu zmian wynagrodzeń/uposażeń; budowania struktury zatrudnienia (planowanie, podział etatów, badanie obciążenia pracą), monitorowania stanu zatrudnienia oraz zarządzania wiekiem pracowników i funkcjonariuszy; Wydział Kadr i Administracji Personalnej. Do jego zadań należało m.in.: prowadzenie spraw osobowych pracowników; prowadzenie spraw związanych ze zmianą treści stosunku pracy, w tym związanych z awansowaniem i przeniesieniem służbowym; nadzór nad przestrzeganiem regulaminu służby oraz nad rozliczaniem czasu pełnionej służby przez funkcjonariuszy oraz prowadzenie spraw osobowych i spraw związanych ze zmianą treści stosunku służbowego, w tym związanych z awansowaniem i przeniesieniem służbowym; Wieloosobowe Stanowisko Partnera Personalnego, do którego obowiązków należało m.in. wspieranie kadry kierowniczej w obszarze komunikacji, relacji z pracownikami i funkcjonariuszami oraz polityki płacowej; wsparcie merytoryczne kadry kierowniczej w procesie stawiania indywidualnych celów do osiągnięcia przez poszczególnych pracowników i funkcjonariuszy; analizowanie i przedstawianie propozycji działań w obszarze absencji, nadgodzin, fluktuacji zatrudnienia oraz odpowiedzialności dyscyplinarnej i porządkowej pracowników i funkcjonariuszy; monitorowanie stanu zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL) oraz dostarczanie wskaźników umożliwiających podejmowanie decyzji w obszarze ZZL.

(akta kontroli str. 11-20)

Izba otrzymała pięć wytycznych w zakresie ustalania potrzeb etatowych zatrudniania funkcjonariuszy, w tym: „Koncepcję konsolidacji odpraw celnych etap I i II” z 24 lipca 2018 r.; zalecenia w zakresie działań zaradczych w związku ze stwierdzonymi niedoborami kadrowymi w obszarze odprawowym z 29 czerwca 2021

¹⁶ Oceny cząstkowe to oceny działalności w poszczególnych obszarach badań kontrolnych. Ocena cząstkowa może być sformułowana, jako ocena pozytywna, ocena negatywna albo ocena w formie opisowej.

¹⁷ Według stanu na 31 marca 2023 r.

r. Naczelnik Zachodniopomorskiego Urzędu Celno-Skarbowego w Szczecinie¹⁸ wystąpił z dwoma wnioskami o odstąpienie od zapisów koncepcji konsolidacji odpraw celnych CUDO¹⁹ poprzez umożliwienie realizacji niektórych etapów obsługi zgłoszeń w formie modelu rozproszonego²⁰. Oba zostały zaakceptowane. Dodatkowo była prowadzona korespondencja w związku z likwidacją Oddziału Celnego w Stargardzie (w latach 2016-2020) i Miejsca Wyznaczonego w Lubieszynie²¹.

(akta kontroli str. 262, 264, 268-346, 1846, 1847, 1942-2092)

Izba dwukrotnie wystąpiła do Szefa KAS o zwiększenie planu etatów funkcjonariuszy SCS, tj.: 2 czerwca 2021 r. o dwa etaty (z 481 do 483) w związku z rozwojem i zapewnieniem właściwej realizacji zadań Centrum Kompetencyjnego ds. PKW-Single Window (brak zgody); 8 lipca 2021 r. o przekształcenie dwóch etatów korpusu służby cywilnej w etaty w korpusie funkcjonariuszy SCS w celu wsparcia oddziałów celnych CUDO w urzędach celno-skarbowych (rozpatrzony pozytywnie).

(akta kontroli str. 1097-1098, 1152-1167)

Dyrektor Izby nie opracował własnych procedur dotyczących określania potrzeb etatowych funkcjonariuszy.

(akta kontroli str. 1098)

Dyrektor Izby oświadczyła, że *plan etatów określa ustawa budżetowa na dany rok; bieżące zwiększenie/zmniejszenie planu etatów dla izby administracji skarbowej określa Ministerstwo Finansów; w Wydziale Personalnym IPP otrzymany plan etatów jest rozdzielany na poszczególne jednostki. Na bieżąco prowadzimy analizę stanu zatrudnienia w odniesieniu do możliwości i potrzeb jednostki. (...). wszelkie analizy dotyczące potrzeb etatowych sporządzane są na bieżąco.*

(akta kontroli str. 965-966, 1098)

Izba przeprowadziła udokumentowane analizy obciążenia pracą funkcjonariuszy w Izbie i ZUCS dotyczące m.in.: etatyzacji na potrzeby dyrektora i pionu personalnego; danych statystycznych funkcjonariuszy pozostających w służbie; oczekiwanej i rzeczywistej obsady funkcjonariuszy w oddziałach celnych i kontroli SENT; obsady komórek dochodzeniowo-śledczych i komórek realizacji; komórek prowadzących sprawy karno-skarbowe (łącznie co najmniej 70 wykonanych analiz w zakresie 15 zagadnień).

(akta kontroli str. 1098, 1168-1296, 1732-1831, 1844-1845)

Dyrektor Izby oświadczyła, że: (...) *dokonywaliśmy wielu analiz, które następnie służyły do podejmowania konkretnych działań nadzorczych. Wydaliśmy również szereg poleceń zmierzających do poprawy sytuacji w tych komórkach, a polecenia te dotyczyły zarówno indywidualnych spraw, jak i wskazania działań o charakterze zarządczym. W ramach nadzoru nad finansowymi*

¹⁸ Dalej: ZUCS

¹⁹ Centrum Urzędowego Dokonywania Odpraw; dalej: CUDO.

²⁰ W tym umożliwienie realizacji niektórych etapów obsługi zgłoszeń celnych przesyłanych do CUDO w Szczecinie, odpowiednio funkcjonariuszom Oddziału celnego w Kołobrzegu i Szczecinku.

²¹ Oddział Celny zlikwidowany w 2020 r. MW w Lubieszynie zniesione w maju 2021 r.

organami postępowania przygotowawczego (w tym Naczelnikiem ZUCS) podejmujemy również działania, mające wpływ na organizację pracy oraz usprawnianie przebiegu postępowań prowadzonych na podstawie przepisów Kodeksu postępowania karnego. (...).

(akta kontroli str. 1098-1100)

W zakresie podziału etatów funkcjonariuszy pomiędzy poszczególne jednostki i komórki organizacyjne Dyrektor Izby oświadczyła, że: (...) sporządza plany etatów na poszczególne jednostki, ale nie określa liczby etatów w poszczególnych komórkach organizacyjnych. Kierujący daną jednostką określa wymaganą liczbę etatów niezbędną do realizacji zadań w danej komórce organizacyjnej w zależności od bieżącego obciążenia zadaniami. Naczelnik ZUCS może przenosić funkcjonariuszy/etaty do poszczególnych komórek organizacyjnych tak by zapewnić realizację zadań. Na bieżąco w ramach działań Pionu Personalnego monitorowana jest etatyzacja w jednostkach, w których służbę pełnią funkcjonariusze.

(akta kontroli str. 1100)

Zaplanowana liczba etatów funkcjonariuszy w Izbie i urzędach wzrosła z 461 na 31 grudnia 2019 r. do 483 na 31 marca 2023 r. (odpowiednio: w Izbie z 26 do 31, w urzędach z 435 do 452)²².

(akta kontroli str. 429, 1041)

Dyrektor Izby wyjaśniła, że: Plan etatów funkcjonariuszy uległ zwiększeniu zgodnie z decyzjami Ministerstwa Finansów: w 2020 r. zwiększono plan etatów 461 do 481 jednocześnie zmniejszając o 20 plan etatów w korpusie służby cywilnej – dotyczy procesu przywracania do służby byłych funkcjonariuszy. Na podstawie diagnozy zainteresowania przywróceniem do służby byłych funkcjonariuszy służby celnej i służby celno-skarbowej Dyrektor miał obowiązek przekształcić stosunek pracy w stosunek służby; w 2021 r. zwiększono plan etatów z 481 do 483 - dotyczy wzmocnienia etatowego oddziałów celnych. (...) Zwiększenie planu etatów z 26 do 41 w Izbie w 2020 r. związane było z uruchomieniem procesu przywracania byłych funkcjonariuszy do służby. W latach następnych liczba ta ulegała zmniejszeniu w związku z odejściami funkcjonariuszy. Powstałe wakaty, co do zasady, przenoszone były do ZUCS.

(akta kontroli str. 1604)

W uzupełnieniu złożonych wyjaśnień w zakresie obowiązku przekształcenia stosunku pracy w stosunek służby Dyrektor Izby wyjaśniła, że: Obowiązek przekształcenia stosunku pracy w stosunek służbowy wynikał z polecenia Szefa KAS określonego pismem z 2 kwietnia 2020 r., znak: DOS7.0723.24.2019 (...). Proces przywracania byłych funkcjonariuszy do służby podlegał okresowemu raportowaniu do Szefa KAS (przykładowe pismo w załączeniu). Do zadań Szefa KAS należy kształtowanie polityki kadrowej, a do zadań dyrektora izby administracji skarbowej realizowanie tej polityki. Realizacja poleceń służbowych wydanych przez Szefa KAS

²² Na koniec lat 2020-2022 łączna liczba planowanych etatów funkcjonariuszy wynosiła odpowiednio: 481 (Izba 41, urzędy 440); 483 (Izba 38, urzędy 445) i 483 (Izba 31, urzędy 452).

dyrektorowi izby administracji skarbowej znajduje swoje podstawy prawne w ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o KAS (...).

(akta kontroli str. 2121-2122, 2137-2143)

W latach 2020-2023 (I kwartał) CUDO Szczecin obsłużyło odpowiednio: 86 320; 128 823; 128 169; 29 168 zgłoszeń celnych, a CUDO Nabrzeże Łasztownia: 75 488; 86 419; 81 003; 18 733.

(akta kontroli str. 1122-1124)

Dyrektor Izby wyjaśniła, że: (...) *Model odpraw CUDO polega na rozdzieleniu miejsca przedstawienia towaru od miejsca elektronicznej obsługi zgłoszenia celnego w ramach właściwości naczelnika urzędu celno-skarbowego. Zadania realizowane przez oddziały celne danego urzędu celno-skarbowego zostały podzielone pomiędzy CUDO, czyli wyspecjalizowaną komórkę analityczno-merytoryczną do elektronicznej obsługi zgłoszeń celnych oraz pozostałe oddziały urzędu celno-skarbowego (oddziały satelickie), wykonujące czynności związane z bezpośrednią obsługą klienta (przyjmowanie dokumentów papierowych, okienko e-Klient itd.) i czynności kontrolne dotyczące towaru, w szczególności: rewizje, oględziny, pobór próbek, nakładanie zamknięć celnych. Liczba zgłoszeń obsługiwanych w poszczególnych oddziałach funkcjonujących w formule CUDO ma związek z ilością zadań w oddziałach satelickich, gdzie faktycznie towary są przedstawiane i realizowane są czynności wymagające fizycznej obecności funkcjonariusza. Jednym z wyznaczników liczby funkcjonariuszy mających pełnić służbę w oddziale celnym jest pracochłonność obsługi zgłoszenia. Jest ona jednak bardzo trudna do zwymiarowania ze względu na różny ciężar gatunkowy poszczególnych obsługiwanych zgłoszeń (asortyment towaru, ilość pozycji towarowych, sankcje, ograniczenia, zakazy, dyrektywy kontrolne, wysokość należności). (...) Obciążenie pracą zależy również od specyfiki danego oddziału celnego. Inna jest specyfika działania placówek wewnętrznych pracujących w systemie 12h lub 8 h, inna granicznych czynnych całodobowo. I tak np. CUDO Oddział Celny w Szczecinie funkcjonuje od pn. do pt. 7.30-19.30, sob. 7.30-15.30, natomiast CUDO Oddział Celny „Nabrzeże Łasztownia” w Szczecinie - całodobowo 7 dni w tygodniu. (...).*

(akta kontroli str. 1598-1599)

W toku kontroli, na wniosek NIK, wykonana została analiza obciążenia pracą²³ CUDO Szczecin, CUDO Nabrzeże Łasztownia oraz Oddziałów Celnych w: Świnoujściu, Porcie Lotniczym w Goleniowie, Koszalinie, Kołobrzegu i Szczecinku z wyodrębnieniem rodzajów zadań w nich wykonywanych²⁴, określonych w regulaminie organizacyjnym ZUCS. W jej wyniku ustalono m.in., że w CUDO Nabrzeże Łasztownia²⁵ wyszczególniono

²³ W okresie objętym kontrolą, przed rozpoczęciem niniejszej kontroli NIK, taka analiza w Izbie nie została przeprowadzona.

²⁴ W tym: obsługiwane zgłoszenia/deklaracji celnych w formie pisemnej (karnet TIT/ATA/CIM/zgłoszenia uproszczone; prowadzenie stanowiskowej analizy ryzyka z decydowaniem o przystąpieniu lub odstąpieniu od kontroli zgłoszenia; prowadzenie weryfikacji w obszarze zgłoszeń celnych; liczba legalizowanych świadectw pochodzenia i wydanych dokumentów potwierdzających status celny; wykonywanie operacji z zakresu prowadzenia kasy; prowadzenie kontroli celnych i kontroli celno-skarbowych; obsługiwane elektronicznych zgłoszeń celnych; wykonywanie czynności w związku z rejestracją podmiotów/osób w ramach obsługi okienka e-Klient.

co najmniej 23 rodzaje realizowanych zadań, których wykonanie (w szt.) wyniosło w latach 2020-2023 (I kwartał) odpowiednio: 34,9 tys., 41,0 tys. 32,9 tys. i 13,0; CUDO Szczecin²⁶ 18 zadań: 38,0 tys., 62,0 tys., 73,1 tys., 18,5 tys.; Oddział Celny w Świnoujściu²⁷ 19 zadań: 91,1 tys., 105,1 tys., 110,3 tys., 28,0 tys.; Oddział Celny w Kołobrzegu²⁸ 17 zadań: 3,8 tys., 26,1 tys., 37,7 tys., 2,0 tys.

(akta kontroli str. 1029-1030, 1168-1296, 1394-1406, 1438, 1729, 1732-1831, 1844-1845)

Dyrektor Izby wyjaśniła, że: *Ustalenie wymaganej obsady etatowej oddziałów celnych pełniących funkcję CUDO oraz ich oddziałów satelickich, było poprzedzone analizami, które zawarte były w koncepcjach ich utworzenia. Badane było m.in. obciążenia pracą, rodzaj i ilość wykonywanych czynności, specyfika danego oddziału celnego: oddział wewnętrzny/graniczny/satelicki. Ustalenie obsady oddziałów pełniących funkcje CUDO, wymagało akceptacji Zespołu Centralnego MF, który oceniał przyjęte rozwiązania pod kątem kadrowym. Obciążenie pracą funkcjonariuszy w komórkach organizacyjnych zajmujących się obsługą zgłoszeń celnych jest stale monitorowane. Służą temu gromadzone na poziomie IAS w Szczecinie, czy też pozyskiwane z MF dane statystyczne m.in.: czas obsługi zgłoszeń monitorowany z wykorzystaniem aplikacji: „CZASY”; ilościowy stan zgłoszeń celnych w przywozie i wywozie, procentowy stan kontroli zgłoszeń celnych; mierniki CUDO zawarte w zestawieniach przesyłanych kwartalnie przez Zespół Centralny CUDO w MF. Dane przesyłane przez Zespół Centralny CUDO umożliwiają dokonanie na poziomie Izby analizy obciążenia pracy dyspozytorów z uwzględnieniem różnych kryteriów tzn. rodzaj zgłoszeń (import, eksport, tranzyt), rodzaj procedury (standardowa/uproszczona), liczba pozycji w zgłoszeniach, czy też czas obsługi zgłoszenia. Wartość mierników takich jak czas obsługi zgłoszenia, czy też procentowy stan kontroli zgłoszeń, osiągnięta w określonym czasie na poziomie akceptowalnym oznacza, iż obsada danego oddziału jest określona na właściwym poziomie. W przypadku zdiagnozowania wzrostu obciążenia pracą przekładającego się na pogorszenie wartości monitorowanych mierników podejmowane są działania zaradcze w postaci zmian organizacyjnych (przesunięcie zadań do komórek mniej obciążonych, przesunięcie etatów), podporządkowane głównemu celowi jakim jest zachowanie ciągłości realizacji zadań związanych z odprawami celnymi. Przykładem są niżej wskazane rozwiązania, które zostały wdrożone w związku ze złożeniem począwszy od końca 2020 r. znacznej ilości wniosków emerytalnych przez funkcjonariuszy pełniących rolę dyspozytorów: (...). Podsumowując, oszacowanie liczby funkcjonariuszy w poszczególnych oddziałach celnych jest procesem skomplikowanym, wielopoziomowym, wymagającym*

²⁵ Planowane zatrudnienie na koniec lat 2020-2023 (I kwartał) wynosiło: 27, 27, 28 i 31; wykonanie 26, 24, 26, 30.

²⁶ Planowane zatrudnienie na koniec lat 2020-2023 (I kwartał) wynosiło: 22, 22, 24, 24; wykonanie: 21, 21, 25, 24.

²⁷ Planowane zatrudnienie na koniec lat 2020-2023 (I kwartał) wynosiło: 32, 32, 29, 29; wykonanie: 21, 23, 24, 35.

²⁸ Planowane zatrudnienie na koniec lat 2020-2023 (I kwartał) wynosiło: 9, 9, 9, 9; wykonanie: 9, 8, 9, 9.

uwzględnienia wielu czynników. Zadanie to jest realizowane, świadczą o tym zmiany organizacyjne takie jak zniesienie komórek organizacyjnych, w których stwierdzono niewielkie obciążenie pracą, tj. OC w Stargardzie, Miejsce Wyznaczone w Lubieszynie. Również decyzja o utrzymaniu Oddziału Celnego w Szczecinku – poprzedzona była szczegółową analizą realizowanych w nim czynności. Uwzględniono również wpływ Brexitu, zwiększając obsadę etatową Oddziału Celnego w Szczecinie z 24 do 26 etatów. Bieżący monitoring obszaru odprawowego pozwala diagnozować pojawiające się ryzyka i je minimalizować m.in. poprzez przesunięcia kadrowe, przeniesienia części zadań do komórek mniej obciążonych oraz nowe nabory.

(akta kontroli str. 1835-1838)

1.2. Wypracowane i wdrożone zmiany organizacyjne dotyczące Służby.

W latach 2020-2023 (do 31 lipca) wprowadzono łącznie 17 zmian do regulaminów organizacyjnych Izby i ZUCS²⁹ obowiązujących na 1 stycznia 2020 r., z tego: 14 wynikało ze zmiany zarządzeń Ministra Finansów/Ministra Finansów Funduszy i Polityki Regionalnej w sprawie organizacji Krajowej Informacji Skarbowej, izby administracji skarbowej, urzędu skarbowego, urzędu celnoskarbowego i Krajowej Szkoły Skarbowości oraz nadania im statutów, a trzy ze zmian redakcyjnych (poprawki omyłek pisarskich). Dyrektor Izby wprowadził także 14 zmian³⁰. Wszystkie zmiany zostały zatwierdzone przez Ministra Finansów/ Ministra Finansów Funduszy i Polityki Regionalnej, po wcześniejszym wniosku Dyrektora Izby.

(akta kontroli str. 21-131)

Według stanu na 31 grudnia 2019 r. planowano zatrudnienie w: Izbie 26 funkcjonariuszy w sześciu pionach³¹ w 13 komórkach organizacyjnych³², a na 31 marca 2023 r. 31 w sześciu pionach³³ w 13 komórkach³⁴ oraz ZUCS odpowiednio: 435 w trzech pionach³⁵, w 31 komórkach organizacyjnych³⁶ i 448 w pięciu pionach³⁷, w 38

²⁹ Z tego: Izba - dziewięć; ZUCS – osiem.

³⁰ Dotyczyły m.in. przesunięcia terminu wejścia w życie określonych postanowień regulaminu ZUCS; zmiany kodu oddziału celnego; wprowadzenia nowych komórek organizacyjnych – CUDO Szczecin; w Izbie w Pionie Celno-Granicznym połączono Dział Graniczny z Wieloosobowym Stanowiskiem Zakazów, Ograniczeń, Kontroli i Środków Polityki Handlowej tworząc jedną komórkę – Dział Graniczny oraz Zakazów, Ograniczeń, Kontroli i Środków Polityki Handlowej

³¹ Pion Wsparcia, Pion Zarządzania, Pion Orzecznictwa, Pion Poboru i Egzekucji oraz Orzecznictwa, Pion Kontroli, Cła i Audytu, Pion Celno-Graniczny.

³² W tym w: Dziale Granicznym – ośmiu, Dziale Zarządzania Ryzykiem – czterech, Wieloosobowym Stanowisku Zakazów, Ograniczeń, Kontroli i Środków Polityki Handlowej – trzech.

³³ Pion Wsparcia, Pion Personalny, Pion Orzecznictwa, Pion Logistyki i Usług, Pion Kontroli, Cła i Audytu, Pion Celno-Graniczny.

³⁴ W tym w Dziale Granicznym oraz Zakazów, Ograniczeń, Kontroli i Środków Polityki Handlowej - osiem osób; w Dziale Podatku Akcyzowego i Podatku od Gier oraz Postępowania Celnego – cztery osoby; Drugim Referacie Kadr i administracji Personalnej – trzy osoby.

³⁵ Pion Wsparcia, Pion Kontroli Celno-Skarbowej, Pion Zwalczenia Przemocności Ekonomicznej.

³⁶ W tym: Pierwszym Referacie Kontroli Mobilnej – 48, Oddziale Celnym w Świnoujściu -33, Drugim Referacie Kontroli Mobilnej – 32.

komórkach³⁸.

(akta kontroli str. 1029-1031)

Łącznie w latach 2020-2023 (I kwartał) wprowadzono 12 zmian planowanej wielkości zatrudnienia, w tym największe³⁹ dotyczyły: przekształcenia w Izbie statusu 14 etatów z korpusu Służby Cywilnej na etaty SCS (1 lipca 2020 r.) i przeniesienia pięciu etatów z Izby do ZUCS (1 czerwca 2022 r.).

(akta kontroli str. 1032-1038)

Szef KAS w piśmie z 18 lipca 2019 r. wyjaśnił m.in. cel powołania Grup Reagowania Kryzysowego. Dyrektor Izby 9 kwietnia 2020 r. powiadomił Departament Organizacji KAS o zasadach i trybie funkcjonowania ww. Grupy, 23 września 2020 r. wydał zarządzenie nr 174/2020 w sprawie powołania Zespołu do opracowania procedury wewnętrznej dotyczącej służby w ramach Grupy Reagowania Kryzysowego, a 29 października 2020 r. zarządzenie nr 189/2020 m.in. w sprawie wprowadzenia Procedury wewnętrznej dotyczącej służby w ramach Grupy Reagowania Kryzysowego w Izbie oraz utrzymania gotowości operacyjnej przez funkcjonariuszy SCS w strukturze ZUCS. Szef KAS w piśmie z 10 sierpnia 2022 r. powiadomił o zawieszeniu do 30 września 2022 r. obowiązku służby w ramach ww. Grupy (pismem z listopada 2022 r. przedłużony do końca roku), a w piśmie z 2 maja 2023 r. przekazał Strategię wprowadzenia i działania Grup Reagowania Operacyjnego w KAS. Dyrektor Izby 4 sierpnia 2023 r. wydał zarządzenie nr 107 w sprawie wprowadzenia w Izbie Grupy Reagowania Operacyjnego.

(akta kontroli str. 1549-1552, 1557-1559)

Dyrektor Izby wyjaśniła, że: (...) *uwagi na otrzymane informacje (...) w pismach Szefa KAS z 29 grudnia 2020 r. oraz 30 września 2022 r., mówiące o zawieszeniu do odwołania obowiązku służby w ramach GRK oraz uwzględniając panujący w tamtym okresie stan zagrożenia epidemicznego, w tym ogólnokrajową eskalację przypadków zachorowań na COVID-19, wdrożenie obostrzeń w zakresie bezpieczeństwa, w tym również stosowanie się do komunikatów DIAS w Szczecinie w zakresie bezwzględnego stosowania zasad postępowania, w tym zastosowania określonego trybu pracy jak i poruszania się po obiektach jednostek podległych IAS nie doszło w ZUCS do uruchomienia obowiązku służby w ramach GRK. (...).*

(akta kontroli str. 2095-2096)

1.3. Działania przyczyniające się do stabilizacji poziomu zatrudnienia.

Izba podejmowała działania w celu stabilizacji poziomu zatrudnienia funkcjonariuszy, w tym wspólnie z Izbą Administracji Skarbowej w Bydgoszczy opracowała prezentację „Zapobieganie odejściom z

³⁷ Pion Wsparcia i Analityki, Pion Obsługi Zgłoszeń Celnych oraz Kontroli Celno-Skarbowej oraz Orzecznictwa, Pion Kontroli Celno-Skarbowej i Analityki oraz Zwalczania Przeszłości Podatkowej; Pion Zwalczania Przeszłości Ekonomicznej, Pion Orzecznictwa.

³⁸ W tym: Pierwszym Dziale Kontroli Mobilnej – 42, CUDO - Oddział Celny Nabrzeże Łasztownia w Szczecinie – 31, Oddziały Celnym w Swinoujściu i Drugim Dziale Dochodzeniowo-Śledczym – po 29.

³⁹ Z 1 lipca 2020 r.

KAS” (marzec 2021). Przedstawiono w niej propozycje działań zarządczych dotyczących funkcjonariuszy, którzy osiągnęli wiek emerytalny. Propozycje zostały podzielone na doraźne⁴⁰ i długoterminowe⁴¹. Ponadto Izba opublikowała w marcu 2021 r. komunikat pt.: „Dlaczego warto pozostać w Służbie Celno-Skarbowej?”, a w październiku 2022 r. „Możliwość przekształcenia stosunku pracy w stosunek służbowy”.

(akta kontroli str. 133-134, 139-174)

W złożonych wyjaśnieniach odnośnie efektów realizacji powyższych działań doraźnych i długookresowych Dyrektor Izby odniosła się do każdego z proponowanych działań, w tym stwierdziła, że: (...)

Działania długoterminowe IAS:

1. Ujednoczenie ścieżki kariery i określenie jasnych zasad awansowania i nagradzania: zasady awansowania i nagradzania określone są jasno w przepisach wewnętrznych IAS – Zarządzenia DIAS odpowiednio obowiązujące w kontrolowanym okresie: Instrukcja awansowania oraz zasady tworzenia funduszu nagród w IAS. Dodatkowo Szef KAS określił jednolitą dla wszystkich pracowników i funkcjonariuszy siatkę wynagrodzeń i stanowisk, która stanowi podstawę budowania ścieżki kariery. Siatka została opublikowana na stronie intranetowej Izby 28 lutego 2023 r. 2. Badanie kompetencji kadry kierowniczej, program wsparcia i szkoleń w zakresie zidentyfikowanych obszarów do rozwoju (luk kompetencyjnych) (...) ma na celu zidentyfikowanie kandydatów posiadających potencjał do pełnienia funkcji kierowniczej w KAS w oparciu o prezentowany poziom kompetencji oraz wskazanie obszarów wymagających rozwoju. Efektem wywiadu jest opracowany raport, który zawiera ocenę prezentowanego poziomu kompetencji oraz wskazanie obszarów wymagających rozwoju i rzeczywistych potrzeb rozwojowych. Liczba funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej, którzy wzięli udział w badaniu kompetencji od stycznia 2022 r. do września 2023 r. (kandydaci do pełnienia roli kierownika/naczelnika) – 11 osób. (...).

(akta kontroli str. 1605-1622)

Dyrektor Izby sporządzał prognozy zwolnień pracowników, monitorował i przeprowadzał analizy przewidywanej struktury wieku pracowników, w tym ustalał liczbę osób, które w najbliższym czasie nabędą prawa do emerytury. Sporządzane były analizy:

⁴⁰ W Izbie – 10, w tym: wywiady wyjściowe; komunikacja z funkcjonariuszami/pracownikami, w tym rozmowy zachęcające do pozostania w stosunku służby/pracy; awans stanowiskowy, w stopniu służbowym, podwyższenie uposażenia lub wynagrodzenia; zmiana zakresu wykonywanych zadań, udział w projektach zespołach; wskazywanie konkretnych korzyści wynikających z dalszej służby w SCS w odniesieniu do wysokości emerytury. W urzędach – trzy, w tym zmiana optyki w zakresie potrzeb organizacji i możliwości rozwoju funkcjonariusza/pracownika (perspektywa całej organizacji, a nie komórki/urzędu).

⁴¹ W Izbie – 10, w tym ujednoczenie ścieżki kariery i określenie jasnych zasad awansowania i nagradzania; badanie kompetencji kadry kierowniczej, program wsparcia i szkoleń w zakresie zidentyfikowanych obszarów do rozwoju (luk kompetencyjnych); program mentoringu i wykorzystania potencjału oraz uwzględnienie ewentualnych ograniczeń pracowników/funkcjonariuszy SCS z długoletnim stażem; Stworzenie procedury fluktuacji kadr w ramach organizacji – zabezpieczającej interesy pracodawcy i dającej funkcjonariuszowi SCS/pracownikowi wpływ na swój los. W urzędach – sześć, w tym wzmacnianie roli narzędzi motywacyjnych – uroczyste wręczenie awansów, odznaczeń, podwyżek.

planowanych i faktycznych odejść ze służby; nabywanych uprawnień emerytalnych; struktury wiekowej funkcjonariuszy i stażu służby⁴².

(akta kontroli str. 895-897, 904-966, 1461-1463)

Dyrektor Izby oświadczyła, że: *w celu ograniczenia przedwczesnych odejść funkcjonariuszy podjęto następujące działania: w marcu 2021 r. na stronie intranetowej IAS ukazał się komunikat pt.: „Dlaczego warto pozostać w Służbie Celno-Skarbowej?”. (...) przedstawiono korzyści finansowe i pozafinansowe z dalszego pozostania w służbie; w październiku 2022 r. na stronie intranetowej IAS ukazał się komunikat pt.: „Możliwość przekształcenia stosunku pracy w stosunek służbowy”. Przy okazji tego komunikatu również przypomniano o tym, co można zyskać zostając funkcjonariuszem Służby Celno-Skarbowej; w 2022 r. w wyniku negocjacji prowadzonych przez partnerki personalne pozostało w służbie i wycofało żądanie zwolnienia ze służby 19 funkcjonariuszy (1 miejsce w kraju spośród wszystkich IAS). Taki wynik to rezultat wielu rozmów, negocjacji partnerek personalnych z funkcjonariuszami, jak również współpracy z Naczelnikiem ZUCS, który na bieżąco informował (maile, telefony), z jakim kluczowym funkcjonariuszem trzeba rozmawiać o pozostaniu w służbie; w I kwartale 2023 r. udało się zatrzymać w organizacji ośmiu funkcjonariuszy (siedmiu z uprawnieniami emerytalnymi i jednego który chciał odejść do innej służby); prowadzono monitoring odejść funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej na emeryturę (raporty do MF o liczbie FSCS, którzy złożyli wniosek o zwolnienie ze służby w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych).*

(akta kontroli str. 133-134)

W latach 2020-2022 liczbę funkcjonariuszy zamierzających przejść na emeryturę oszacowano na 260⁴³, z uprawnienia skorzystało 182⁴⁴, przy ogólnej liczbie zwolnień ze Służby 203⁴⁵ i średnim zatrudnieniu w roku wynoszącym⁴⁶ odpowiednio: 438, 408 i 412.

(akta kontroli str. 756)

Dyrektor Izby wyjaśniła, że: *Przeprowadzono rozmowy z potencjalnymi emerytami w zakresie możliwości dalszego pełnienia Służby. Rozmowy przeprowadzały partnerki personalne. Proces ten poprzedzały wcześniejsze konsultacje z Naczelnikiem ZUCS, który wskazywał funkcjonariuszy kluczowych i potrzebnych organizacji. Dodatkowo rozmowy prowadzili w ZUCS: naczelnik, zastępca naczelnika i bezpośredni przełożeni. Spośród 19 funkcjonariuszy, którzy w wyniku negocjacji prowadzonych przez partnerki personalne w 2022 r. wycofali żądanie zwolnienia ze służby, aż 18 z nich miało uprawnienia emerytalne. (...) Dane w zakresie prognozowanych odejść funkcjonariuszy na emeryturę zawierają szacunkowe dane. Sporządzane są między innymi na podstawie odejść funkcjonariuszy*

⁴² W okresie objętym kontrolą sporządzono 39 raportów dotyczących planu etatów i stanu zatrudnienia – analizy w związku z pismem Ministerstwa Finansów z 2017 r.; 39 analiz dot. planu etatów; cztery dotyczące odejść z pracy emerytów i trzy dot. odejść z innych tytułów oraz analiza skutków finansowych awansowania funkcjonariuszy.

⁴³ W 2020 r. 120, 2021 r. 83, 2022 r. 57.

⁴⁴ W 2020 r. 71, 2021 r. 81, 2022 r. 30.

⁴⁵ W 2020 r. 80, 2021 r. 89, 2022 r. 41.

⁴⁶ Wyliczona jako średnia z liczby funkcjonariuszy pełniących Służbę na każdy ostatni dzień miesiąca w danym r.

w latach ubiegłych. Prognozowane dane nie zawierają list imiennych a dane liczbowe. Co do zasady funkcjonariusz może odejść na emeryturę już po 15 latach służby i nie ma tu znaczenia jego wiek. Nie ma zatem możliwości precyzyjnego oszacowania na koniec danego roku czy początek roku następnego konkretnej liczby funkcjonariuszy, którzy zechcą odejść na emeryturę. (...). W I kwartale 2023 r. udało się zatrzymać w organizacji siedmiu funkcjonariuszy z uprawnieniami emerytalnymi. Drugim z elementów przyjętej polityki kadrowej jest zwiększenie świadomości na temat możliwości ponownego zatrudnienia w KAS po odejściu na emeryturę. Niekiedy funkcjonariusze w wywiadach wyjściowych podkreślają, że z chęcią zostaliby w organizacji, ale obawiają się zmiany przepisów emerytalnych. Partnerki personalne informują o możliwościach ponownego zatrudnienia po odejściu na emeryturę. Zachęcają do przystąpienia do ogłaszanych naborów w korpusie służby cywilnej. Spośród funkcjonariuszy z uprawnieniami emerytalnymi po odejściu na emeryturę dwóch ponownie podjęło pracę w KAS. Jeden przystąpił do naboru i pracuje na stanowisku referenta w Dziale Obsługi Wierzyciela, a drugi na stanowisku kierowcy.

(akta kontroli str. 1300, 1306, 1622-1623)

Przed osiągnięciem wieku emerytalnego w latach 2020-2023 (I kwartał) ze Służby odeszło: 10⁴⁷ funkcjonariuszy w wieku 20-30 lat⁴⁸; czterech w wieku od 31 do 40 lat; pięciu w wieku od 41 do 50 lat⁴⁹.

(akta kontroli str. 758)

Dyrektor Izby wyjaśniła, że: *Każdy przypadek odejścia z organizacji funkcjonariuszy, którzy nie osiągnęli wieku emerytalnego był analizowany, w tym również przyczyny odejść w czasie służby przygotowawczej. Przyczyny odejść z organizacji funkcjonariuszy, którzy nie osiągnęli wieku emerytalnego: 1. niezdany egzamin z języka obcego w służbie przygotowawczej; 2. niezdany zasadniczy kurs zawodowy w służbie przygotowawczej; 3. orzeczenie trwałej niezdolności do służby; 4. znalezienie innej pracy z wyższym wynagrodzeniem; 5. znalezienie pracy o innym charakterze W trzech pierwszych przypadkach następuje obligatoryjne zwolnienie funkcjonariusza ze Służby. W przypadku 4 i 5 partnerki personalne w trakcie wywiadów wyjściowych uzyskały informacje, że odejście jest związane ze znalezieniem pracy z wyższym wynagrodzeniem albo o innym charakterze poza służbami mundurowymi. Spośród funkcjonariuszy, którzy nie osiągnęli wieku emerytalnego, prowadzono negocjacje z 1 funkcjonariuszem, wskazanym jako kluczowy. Negocjacje zakończyły się pomyślnie i funkcjonariusz pozostał w organizacji. Dane liczbowe ustalone a wskaźniki rotacji i fluktuacji obliczone. Działania wyszczególnione w programie są podejmowane.*

(akta kontroli str. 1301)

Z analizowanych wskaźników rezygnacji funkcjonariuszy ze Służby (w podziale na staż 0-2 lata, 3-5 lat, powyżej 5 lat) najwyższy był

⁴⁷ W 2020 r. jeden, 2021 r. czterech, 2022 r. trzech i w I kwartale 2023 r. dwóch.

⁴⁸ 10 funkcjonariuszy zrezygnowało ze służby w trakcie Służby przygotowawczej.

⁴⁹ Nie był odejść funkcjonariuszy, którzy ukończyli 51 i więcej lat.

wskaźnik za 2022 r. w przypadku funkcjonariuszy o stażu od 0 do 2 lat wynoszący 5,9% (dwóch zrezygnowało na 34 ogólnie zwolnionych). Wskaźnik rotacji funkcjonariuszy o stażu do 2 lat wynosił w latach 2020-2022 odpowiednio: 0,2%, 0,7%, 0,5%. W okresie od stycznia 2020 r. do marca 2023 r. ze służby odeszło łącznie 251 funkcjonariuszy, najczęstszą przyczyną odejść było: przejście na emeryturę (224) i żądanie zwolnienia ze Służby (12). Przejścia na emeryturę⁵⁰ stanowiły: 88,8% wszystkich odejść w 2020 r., 91,0% w 2021 r., 88,2% w 2022 r. i 87,5% w I kwartale 2023 r. Stosunek liczby funkcjonariuszy odchodzących na emeryturę w danym roku do liczby zatrudnionych funkcjonariuszy na koniec roku w latach 2020-2023 (I kwartał) wynosił odpowiednio: 16,6%, 19,35%, 7,1% i 10,8%, a wszystkich odchodzących do zatrudnionych: 18,7%; 21,2%; 8,0% i 12,3%.

(akta kontroli str. 428, 757-758)

Dyrektor Izby wyjaśniała, że: *Przeprowadzано z funkcjonariuszami rozmowy negocjacyjne w celu zatrzymania osób wartościowych ze względu na wiedzę i doświadczenie dla organizacji. Każda rozmowa była poprzedzona konsultacjami z Naczelnikiem ZUCS, który wskazywał, kto jest kluczowy dla organizacji. W 2022 r. w wyniku negocjacji prowadzonych przez partnerki personalne z osobami kluczowymi pozostało w służbie i wycofało żądanie zwolnienia ze służby*

19 funkcjonariuszy (1 miejsce w kraju spośród wszystkich IAS).

(akta kontroli str. 1301)

1.4. Podejmowane działania w celu pozyskiwania kandydatów do Służby.

W latach 2020-2023 (I kwartał) zakończono 14 postępowań kwalifikacyjnych⁵¹, najkrótsze trwało 78 dni a najdłuższe 118; objętych było nimi 469 etatów, na które złożono 626 ofert (w tym 52 nie spełniały wymagań formalnych określonych w ogłoszeniu o naborze). W przeprowadzonych postępowaniach wyłoniono 107 kandydatów, a do Służby (do 6 września 2023 r.) mianowano 84.

(akta kontroli str. 1548)

Dyrektor Izby oświadczyła, że: *wykaz wniosków Naczelnika UCS w sprawie wszczęcia postępowania kwalifikacyjnego nie jest prowadzony. Nie ma podstawy prawnej, która by do tego zobowiązywała. Do drugiej połowy 2021 r. zapotrzebowanie kadrowe w Służbie Celno-Skarbowej było niskie i każde postępowanie kwalifikacyjne poprzedzano wnioskiem. Potrzeby etatowe były realizowane w całości. Wnioski naborowe kierowane przez Naczelnika UCS są dołączone do projektów ogłoszeń (...) Od 2021 r. mierzymy się ze zjawiskiem ogromnej skali odejść funkcjonariuszy ze Służby Celno-Skarbowej (głównie w związku z przejściem na emeryturę). Zapełnienie wakatów, nawet połowiczne, jest bardzo trudne, a nawet niemożliwe. Wiąże się to z położeniem województwa zachodniopomorskiego przy granicy z Niemcami, szerokim rynkiem pracy, niskimi uposażeniami, które nie są satysfakcjonujące dla*

⁵⁰ W 2020 r. 71, 2021 r. 81, 2022 r. 30 i 42 w I kwartale 2023 r.

⁵¹ Cztery postępowania wszczęto w danym r. a zakończono w r. następnym.

kandydatów, niską zdawalnością testu psychologicznego i testu sprawności fizycznej. Pomimo wielu działań promocyjnych podejmowanych przez pracowników Wydziału Personalnego jak i samych funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej (...), zainteresowanie służbą w Służbie Celno-Skarbowej jest niewielkie i zapełnienie wolnych wakatów w całości jest niemożliwe. (...).

(akta kontroli str. 416)

Na koniec lat 2019-2022 oraz na 31 marca 2023 r. planowane zatrudnienie funkcjonariuszy wynosiło odpowiednio: 461, 481, 483, 483, 483, a faktyczne: 441, 428, 420, 423, 390, tj. liczba wakatów wzrosła z 20 na koniec 2019 r. do 93 na koniec I kwartału 2023 r.⁵²

(akta kontroli str. 429)

Dyrektor Izby wyjaśniła, że: Liczba pełniących służbę funkcjonariuszy uległa obniżeniu w latach 2019 – I kw. 2023 z powodu objęcia funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej od stycznia 2018 r. ustawą o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, (...), Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin. Powodem odejść była także zmiana przepisów tejże ustawy, polegająca na zniesieniu wymogu ukończenia 55 lat życia oraz posiadania w stażu służby co najmniej 5 lat (...). Zmiany, o których mowa zostały wprowadzone z mocą prawną od 1 lipca 2019 r. Funkcjonariusze zyskali: możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę mundurową; atrakcyjny sposób wyliczenia emerytury mundurowej; wysoką waloryzację świadczenia emerytalnego; możliwość pobierania emerytury mundurowej po rozwiązaniu stosunku służby i jednoczesnego zatrudnienia u innego lub tego samego pracodawcy.

(akta kontroli str. 1603-1604)

W latach 2020-2023 (I kwartał) do Służby przyjęto odpowiednio: 67, 81, 37 i 15 funkcjonariuszy, w tym: przez nabór zewnętrzny: ośmiu, 41, 25 i sześciu, a ze Służby Cywilnej do SCS przeniosło się: w 2020 r. 59; 2021 r. 36 oraz po ośmiu funkcjonariuszy w 2022 r. i I kwartale 2023 r.

(akta kontroli str. 429, 1547)

W celu zachęcenia do pełnienia Służby, Izba podejmowała działania promocyjne m.in. udział w Grze Miejskiej i Targach Pracy - organizator Akademickie Biuro Karier Uniwersytetu Szczecińskiego (i współpraca z tym Biurem); udział w Europejskim Dniu Prawnika – organizator Uniwersytet Szczeciński; udział w 20. Środkowopomorskich Targach Pracy GlobalLogic Job Fair; ogłoszenia radiowe; uczestnictwo w Dniu Prawa Służb Mundurowych na WPiA US; udział w Dniu Święta Straży Granicznej; spotkanie ze studentami Collegium Balticum.

(akta kontroli str. 423-424, 714-716, 1618-1622)

Analiza dwóch postępowań kwalifikacyjnych do SCS (nr 1/2021 i nr 4/2022)⁵³

z 16 wszczętych w latach 2020-2023 (I kwartał) wykazała że: 1) na 75 wolnych etatów, złożono 87 ofert, w tym pięć nie spełniało wymagań formalnych; 2) podane do publicznej wiadomości

⁵² Na koniec: 2020 r. wynosiła 53; 2021 r. 63; 2022 r. 60.

⁵³ Tj. pierwsze postępowanie wszczęte w 2021 r. i ostatnie wszczęte w 2022 r.

informacje o postępowaniach⁵⁴ zawierały elementy określone w § 2 ust. 1 rozporządzeń w sprawie postępowania kwalifikacyjnego, a termin składania dokumentów upływał po 30 dniach od daty publikacji ogłoszenia; 3) Zespół do przeprowadzenia postępowania wyznaczony został w sposób przewidziany w § 4 ust. 2 ww. rozporządzeń; 4) kandydaci zostali zweryfikowani w ewidencji, rejestrach i kartotekach w zakresie prawdziwości danych zawartych w kwestionariuszu osobowym kandydata do Służby w tym w bazie PESEL i KRK; 5) łącznie wyłoniono 18 kandydatów do Służby, z których 12 mianowano⁵⁵ do Służby przygotowawczej.

(akta kontroli str. 422-423, 737, 740-745, 1135-1136)

Dyrektor Izby wyjaśniła, że: *W postępowaniu 1/2021 ogłoszonym na 30 etatów: nadesłano 49 ofert kandydatów; 3 oferty nie spełniły wymogów formalnych; 7 osób nie przystąpiło do testu wiedzy; 5 osób nie przystąpiło do testu sprawności fizycznej; 14 osób nie ukończyło pozytywnie etapu testu psychologicznego; 1 osoba nie ukończyła pozytywnie etapu rozmowy kwalifikacyjnej; 1 osobie orzeczono brak zdolności do SCS; 2 osoby nie przystąpiły do badań w Zachodniopomorskiej Rejonowej Komisji Lekarskiej. W postępowaniu 4/2022 ogłoszonym na 45 etatów: nadesłano 38 ofert kandydatów; 2 oferty nie spełniły wymogów formalnych; 9 osób nie przystąpiło do testu wiedzy; 9 osób nie ukończyło pozytywnie etapu testu psychologicznego; 3 osoby nie ukończyły pozytywnie etapu testu sprawności fizycznej (niska kondycja fizyczna kandydatów); 2 osoby nie ukończyły pozytywnie etapu rozmowy kwalifikacyjnej; 1 osoba zrezygnowała z mianowania do SCS. Po każdym postępowaniu rekruterzy i Dyrektor analizują jego przebieg i podejmują działania by zwiększyć liczbę przyjmowanych do służby funkcjonariuszy. Do takich działań należały: (...) spotkania online z kandydatami (platforma MS Teams), podczas których rekruterzy przybliżają jak wyglądają wszystkie etapy postępowania i odpowiadają na pytania. Podczas tych spotkań obecny jest również funkcjonariusz, który opowiada o tym jak wygląda służba, jakie zadania wykonuje się w występujących w naszej formacji obszarach; ogłoszenie w radiu o toczącym się postępowaniu; stworzenie filmów omawiające zadania w obszarach celno-skarbowych; nagranie filmu instruktażowego - jak poprawnie wykonywać ćwiczenia podczas testu sprawności fizycznej; ogłaszanie naborów na stanowisko specjalisty SCS, a nie na młodszego specjalisty SCS, aby zachęcić kandydatów wyższym mnożnikiem uposażenia.*

(akta kontroli str. 1568-1569)

Dyrektor Izby niezwłocznie podejmował decyzje o przeprowadzeniu postępowania kwalifikacyjnego⁵⁶.

(akta kontroli str. 422-423, 737, 740, 1135-1136)

Dyrektor Izby wyjaśniła, że: *Nie wystąpiła sytuacja, w której Dyrektor Izby (...) nie uruchamiał procedury naboru pomimo wniosków*

⁵⁴ Na tablicy ogłoszeń i w Biuletynie Informacji Publicznej.

⁵⁵ Stan na 31 lipca 2023 r.

⁵⁶ Dwa dni i 16 dni od daty sporządzenia analiz potrzeb etatowych i liczby wolnych etatów. W postępowaniu nr 1/2021 wnioski Naczelnika ZUCS sporządzone zostały 14 stycznia i 14 lutego 2021 r.

Naczelnika ZUCS. Decyzje o wszczęciu postępowania podejmuje Dyrektor Izby (...), na podstawie potrzeb etatowych w Służbie Celno-Skarbowej. (...). Ze względu na duże braki kadrowe nabory do Służby Celno-Skarbowej są otwierane, niezależnie od tego, czy wnioski zostaną przez Naczelnika ZUCS złożone, czy nie. (...). Podstawową przyczyną wyłaniania mniejszej liczby kandydatów w postępowaniach kwalifikacyjnych niż liczba wolnych etatów jest mała liczba aplikujących kandydatów. Od 2021 r. mierzymy się ze zjawiskiem ogromnej skali odejść funkcjonariuszy ze Służby Celno-Skarbowej (głównie w związku z przejściem na emeryturę). Zapełnienie wakatów jest bardzo trudne ze względu na małą liczbę aplikujących kandydatów (na przykład: w postępowaniu 2/2022 wolnych etatów było 45, 49 kandydatów złożyło aplikację, a do rozmów kwalifikacyjnych zakwalifikowało się jedynie 8 osób). Mała liczba aplikujących kandydatów wynika z: 1) położenia województwa przy granicy z Niemcami i ofertami pracy po stronie niemieckiej, 2) szerokiego rynku pracy, 3) wysokości uposażenia niezadowolającej kandydatów, 4) mniejszego zainteresowania formacjami mundurowymi, w związku z wojną w Ukrainie, 5) epidemii COVID-19, 6) wieloetapowej rekrutacji, 7) wymaganej od kandydatów pełnej sprawności psychofizycznej. (...).

(akta kontroli str. 1301-1302)

W postępowaniu nr 1/2021 (ogłoszonym 16 kwietnia 2021 r.) Dyrektor Izby 27 lipca 2021 r. zatwierdził wybór 13 kandydatów, z czego: 10 mianowano w terminie od 1 października 2021 r. do 1 stycznia 2022 r., dwie osoby nie przystąpiły do badań lekarskich, a w przypadku jednej orzeczono o niezdolności do Służby. W postępowaniu nr 4/2022 (ogłoszonym 2 listopada 2022 r.) Dyrektor Izby zatwierdził listę pięciu osób do zatrudnienia 23 lutego 2023 r., z czego: dwie mianowano (15 czerwca i 1 lipca 2023 r., a pozostały trzy były w trakcie badań w Zachodniopomorskiej Rejonowej Komisji Lekarskiej⁵⁷. Postępowania kwalifikacyjne trwały 99 i 113 dni, ale w postępowaniu nr 1/2021 czas faktycznego nieobsadzenia etatów⁵⁸ wynosił maksymalnie 276 dni. W postępowaniu nr 4/2022⁵⁹ jeden etat obsadzono po 227 dniach, jeden po 243, jeden po 305, jeden etat na 13 września 2023 r. nie został obsadzony, w jednym przypadku kandydatka zrezygnowała ze Służby.

(akta kontroli str. 422-423, 737, 740, 1135-1136, 1570-1571)

W sprawie braku mianowania do 31 lipca 2023 r.⁶⁰ trzech z pięciu kandydatów wybranych w ww. postępowaniu nr 4/2022, Dyrektor Izby wyjaśniła, że: *Po podpisaniu przez kierownika jednostki organizacyjnej rekomendacji kandydatów do SCS, zostają oni skierowani na badania do Zachodniopomorskiej Rejonowej Komisji Lekarskiej (KL). Rekruterzy nie mają wpływu na czas oczekiwania na badania lekarskie w KL, a także na czas oczekiwania na posiedzenie KL.*

⁵⁷ Rekomendacja z 23 lutego 2023 r. skierowania do Komisji Lekarskiej wysłano 28 lutego 2023 r.

⁵⁸ Liczonego od daty sporządzenia ww. analiz.

⁵⁹ Postępowanie obejmowało 45 etatów.

⁶⁰ Data zatwierdzenia kwestionariuszy z analizy postępowań kwalifikacyjnych.

Jedna z kandydatek przystąpiła do KL w późniejszym terminie, ze względu na zobowiązania prywatne. M.A. została mianowana do SCS 1 września 2023 r. N.M. oczekuje na mianowanie po pozytywnym ukończeniu KL. M.S. zrezygnowała z mianowania do SCS. (...). Na czas potrzebny od ogłoszenia informacji o postępowaniu do mianowania kandydata do SCS wpływa kilka czynników zależnych i niezależnych od IAS w Szczecinie. Rekruterzy mają wpływ na długość postępowania kwalifikacyjnego, zawierającego takie etapy jak: test wiedzy, test psychologiczny, test sprawności fizycznej, test kompetencyjny oraz rozmowa kwalifikacyjna. Dwa razy w roku izby przesyłają mierniki HRBP (czas trwania postępowań kwalifikacyjnych do SCS – średnia i mediana) do Ministerstwa Finansów. W okresie objętym postępowaniem 4/2022 uzyskaliśmy bardzo dobre wyniki w tym zakresie. (średnia 97,67; mediana 103). W przytoczonych 250 dniach mieści się również czas, w którym kandydaci mogą przysyłać oferty. W postępowaniu 1/2021 od ogłoszenia informacji do zakończenia oczekiwania na aplikacje kandydatów minęło 29 dni. W postępowaniu 4/2022 od ogłoszenia informacji do zakończenia oczekiwania na aplikacje kandydatów minęło 31 dni. W postępowaniu 1/2021 od terminu nadsyłania aplikacji do podpisania rekomendacji przez kierownika jednostki organizacyjnej minęły 72 dni. W postępowaniu 4/2022 od terminu nadsyłania aplikacji do podpisania rekomendacji przez kierownika jednostki organizacyjnej minęło 80 dni. Na pozostały czas rekruterzy nie mają wpływu. Składają się na niego badania lekarskie w KL, posiedzenie KL wraz z wydaniem orzeczenia o zdolności bądź niezdolności do SCS, sprawy prywatne kandydatów, okresy wypowiedzenia umowy z poprzednimi pracodawcami (do 3 miesięcy), sprawy formalne związane z przygotowaniem dokumentów niezbędnych do zatrudnienia w komórce kadrowej, badania w przychodni medycyny pracy.

(akta kontroli str. 1570-1571)

W latach 2020-2023 (I kwartał) złożono łącznie 166 wniosków o przeniesienie ze Służby Cywilnej do SCS, z tego: w 2020 r. 56, 2021 r. pięć, 2022 r. 102 i I kwartale 2023 r. trzy, w tym rozpatrzono pozytywnie (w roku złożenia lub roku następnym) odpowiednio: 55 (98,2%), pięć (100,0%), 53 (52,0%), jeden (33,3%).

(akta kontroli str. 1120-1121)

Dyrektor Izby wyjaśniła, że: *Zgodnie z poleceniem/wytocznymi Szefa KAS w 2019 r. została przeprowadzona diagnoza skali zainteresowania przywróceniem do służby byłych funkcjonariuszy Służby Celnej i SCS, których stosunek służbowy w 2017 r. został przekształcony w stosunek pracy na podstawie przepisu art. 171 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o KAS (...). Konsekwencją przeprowadzonej diagnozy było sukcesywne przywracanie byłych funkcjonariuszy do SCS, którzy zgłosili się do diagnozy. Pierwsze przywrócenia miały miejsce w 2020 r., po informacji Szefa KAS o wyrażeniu zgody na rozpoczęcie procesu przywracania do SCS. Wysoki procent pozytywnie rozpatrzonych wniosków o przeniesienie do SCS wynikał z obowiązku przekształcenia wszystkich osób, które zgłosiły się do*

diagnozy (118 osób zgłosiło akces przekształcenia). Nie przekształciliśmy tylko osób, które zrezygnowały z przekształcenia stosunku pracy w stosunek służbowy lub nie przeszły badań lekarskich. Każdorazowa decyzja o przekształceniu stosunku pracy w stosunek służbowy poprzedzona jest wnikliwą analizą posiadanych zasobów kadrowych. (...).

(akta kontroli str. 1699-1700)

1.5. Przeniesienia funkcjonariuszy na podstawie art. 162 ust. 2 i 5 ustawy o KAS.

W latach 2020-2023 (I kwartał) na podst. art. 162 ust. 2 ustawy o KAS przeniesiono 12 funkcjonariuszy⁶¹, a art. 162 ust. 5 ww. ustawy 14, z tego: dwóch jednokrotnie, a 12 od dwóch do czterech razy (łącznie dokonano 31 przeniesień, z tego: 29 na okres do dwóch miesięcy, jedno na 4 miesiące i jedno na 6 miesięcy)⁶². Na podst. art. 158 ust. 5 ustawy o KAS w przeniesiono: 25 funkcjonariuszy w 2020 r.; 32 w 2021 r.; 16 w 2022 r. i 49 w I kwartale 2023 r.

(akta kontroli str. 430, 1131-1134, 1375-1385, 1705, 1709-1724)

Dyrektor Izby wyjaśniła, że: W 2021 r. jedno przeniesienie trwało 4 miesiące, a drugie 6 m-cy. Oba przeniesienia dokonane były z komórek Izby do ZUCS do komórki organizacyjnej CUDO – Oddział Celny w Szczecinie i w przypadku obu przeniesień dokonano przedłużenia terminu przeniesienia. W 2021 r. dokonano w trybie art. 162 ust. 5 tylko 2 przeniesień z uwagi na ogłoszony stan zagrożenia epidemicznego w kraju. Przeniesienie na okres 4 i 6 miesięcy wynikało z konieczności zapewnienia prawidłowej organizacji pracy i ciągłości realizacji zadań statutowych w komórkach organizacyjnych UCS. Przedłużenie czasowego przeniesienia zostało dokonane na wniosek Naczelnika ZUCS, po pozytywnym zaopiniowaniu przez przełożonych funkcjonariusza. Przedłużenie okresu przeniesienia miało także na celu zapobieganie rozpowszechnianiu się epidemii poprzez ograniczenie kontaktów ewentualnych kolejnych funkcjonariuszy przenoszonych z IAS do UCS. Jeden z funkcjonariuszy docelowo został przeniesiony do pełnienia służby w UCS.

(akta kontroli str. 1704-1705)

Izba nie opracowała własnych procedur w zakresie przenoszenia funkcjonariuszy w trybie art. 162 ust. 2 i 5 ustawy o KAS oraz nie otrzymała w tym zakresie wytycznych/procedur opracowanych przez Ministra Finansów/Szefa KAS.

(akta kontroli str. 1101)

Dyrektor Izby oświadczyła, że: (...) Nie ma potrzeby tworzenia takich uregulowań. Przepisy ustawy o KAS w zakresie przenoszenia funkcjonariuszy nie budzą wątpliwości.

⁶¹ Trzy na wniosek funkcjonariuszy, dziewięć na podst. decyzji Dyrektora Izby. Każda decyzja zawierała uzasadnienie, w tym zapewnienie prawidłowej organizacji pracy i ciągłości realizacji zadań statutowych lub wzmocnienie kadrowe.

⁶² Średnia arytmetyczna okresu jednego przeniesienia wyniosła 32 dni. Najkrótsze przeniesienia trwało 3 dni, najdłuższe 180 dni. Przeniesienia na cztery i sześć miesięcy dokonano w 2021 r. Pozostałe w 2020 r. Łączny średni czas przeniesienia jednego funkcjonariusza w 2020 r. wynosił 57 dni.

(akta kontroli str. 1101)

Badanie wszystkich 31 przeniesień przeprowadzonych na podst. art. 162 ust. 5 ustawy o KAS w okresie objętym kontrolą m.in. wykazało, że 29 dokonano w 2020 r. a dwóch w 2021 r.⁶³; wszyscy funkcjonariusze zostali przeniesieni na podstawie decyzji Dyrektora Izby, każda decyzja zawierała uzasadnienie faktyczne przeniesienia, łączny okres przeniesienia w roku nie przekraczał 6 miesięcy. Wszyscy zostali przeniesieni z Izby do ZUCS (siedmiu komórek organizacyjnych), z tego: 11/sześciu do Pierwszego Referatu Kontroli Mobilnej/Pierwszego Działu Kontroli Mobilnej⁶⁴; sześciu do Referatu Kontroli Celno-Skarbowej CKK3, po jednym do: Wydziału Kontroli Mobilnej; Drugiego Działu Kontroli Mobilnej; Oddziału Celnego w Goleniowie; trzech do CUDO Nabrzeże Łasztownia, dwóch do CUDO Oddział Celny w Szczecinie. Przeniesień funkcjonariuszy dokonywano z dziewięciu komórek organizacyjnych Izby, w tym z: Działu Kontroli Podatkowej i Kontroli Celno-Skarbowej (trzy przypadki); Działu Granicznego oraz Wieloosobowego Stanowiska Zakazów Ograniczeń Kontroli i Środków Polityki Handlowej (po cztery); Działu Zarządzania Ryzykiem (dziewięć). Przeniesienia uzasadniano m.in. koniecznością zapewnienia ciągłości realizacji zadań statutowych; wnioskami Naczelnika ZUCS, który wskazywał na konieczność wzmocnienia kadrowego poszczególnych komórek organizacyjnych i określał zadania jakie miały być realizowane.

Planowane i wykonane zatrudnienie funkcjonariuszy w 2020 r. wynosiło w komórkach Izby, z których przenoszono funkcjonariuszy: od jednego do siedmiu/od jednego do sześciu; b) w komórkach ZUCS, do których byli przenoszani od 19 do 48. Liczba wakatów funkcjonariuszy w ww. komórkach wynosiła: w Izbie, w Dziale Granicznym (jeden) i w Dziale Podatku Akcyzowego i Podatku od Gier oraz Postępowania Celnego (jeden - na koniec 2021 r.); w ZUCS, w CUDO Oddział Celny w Szczecinie i CUDO Nabrzeże Łasztownia po jednym.

(akta kontroli str. 1131-1134, 1464-1540, 2093)

Dyrektor Izby wyjaśniła, że: *Przeniesienia były dokonywane z komórek organizacyjnych Izby, w których pełnili służbę funkcjonariusze powołani w skład Grupy Reagowania Kryzysowego (GRK). W latach 2020 i 2021 przeniesień (...) dokonano z 9 komórek organizacyjnych IAS. Przeniesienia do tych konkretnych komórek organizacyjnych UCS wynikają z konieczności wzmocnienia kadrowego poszczególnych komórek organizacyjnych UCS i zapewnienia realizacji zadań, jak również wymagań zawartych w procedurze dot. Grupy Reagowania Kryzysowego.*

(akta kontroli str. 1701)

Postępowania kwalifikacyjne prowadzone były: do ww. komórek organizacyjnych ZUCS w latach 2020-2023, do Izby w 2021 r. i 2023 r.

(akta kontroli str. 1701-1704)

⁶³ Przeniesienia na cztery i sześć miesięcy.

⁶⁴ Zmiana nazwy komórki organizacyjnej: Zarządzenia Dyrektora Izby nr 74/2020 z 23 marca 2020 r. i 75/2020 z 24 marca 2020 r.

1.6. Wykonywanie zadań w przedłużonym czasie Służby (nadgodziny).

W latach 2020 – 2023 (I kwartał) łączna liczba zaewidencjonowanych godzin przedłużonego czasu pełnienia Służby (nadgodzin)⁶⁵ wynosiła: 21 206 w 2020 r.; 18 284 w 2021 r. w 2022 r. i 5 447 w 2023 (I kwartał). Nadgodziny wypracowało odpowiednio: 426, 387, 367 i 266 funkcjonariuszy.

Największą liczbę nadgodzin⁶⁶ zaewidencjonowano w: 2020 r. i 2021 r. w CZO1 Dziale Operacyjno-Rozpoznawczym⁶⁷, tj. odpowiednio: 2 410 (11,4% wszystkich godzin) i 2 656 (14,5%); 2022 r. w Pierwszym Dziale Realizacji⁶⁸ 2 393 (11,0%); I kwartale 2023 r. w CZT Dziale Techniki i Obserwacji⁶⁹ 743 (13,6%). W badanym okresie 32 funkcjonariuszy wypracowało ponad 250 nadgodzin w roku⁷⁰. Liczba wakatów w komórkach organizacyjnych, w których wypracowano najwięcej nadgodzin w roku, wynosiła od zera (CZS Wydział Dochodzeniowo-Śledczy, przez cały okres objęty kontrolą) do 10 (Drugi Dział Dochodzeniowo-Śledczy, w I kwartale 2023 r.)⁷¹. Łączna liczba dni zaległego urlopu liczonego według stanu na 1 stycznia lat 2020-2023 wynosiła w powyższych komórkach organizacyjnych od 45 (CZS Wydział Dochodzeniowo-Śledczy) do 1 499 (CZS1 Pierwszy Dział Dochodzeniowo-Śledczy)⁷².

(akta kontroli str. 865-894, 1125-1126, 1555-1556)

W zakresie rozliczania nadgodzin⁷³ Dyrektor Izby oświadczyła, że (...) *Do 2021 r. funkcjonariusze z uwagi na ograniczone środki finansowe nie składali wniosków o wypłatę uposażenia za przedłużony czas służby. Od 2021 r. po komunikacie dyrektora Izby (komunikat w załączeniu) rozpoczęliśmy wypłatę uposażenia za przedłużony czas służby. Pierwsze wypłaty uposażeń za przedłużony czas służby w 2021 r. dotyczyły całego przedłużonego czasu o jaki wnioskował funkcjonariusz. Od 2022 r., co do zasady wnioski składane są na bieżąco, tj. po okresie rozliczeniowym. Zdarzają się nieliczne (pojedyncze) przypadki wnioskowania o wypłatę uposażenia za wcześniejszy okres rozliczeniowy.*

(akta kontroli, str. 901-903)

Według art. 189 ust. 13 ustawy o KAS za przedłużony czas służby funkcjonariuszowi przyznaje się, według jego wyboru, czas wolny od

⁶⁵ Dalej: godziny przedłużonego czasu pełnienia Służby lub nadgodziny.

⁶⁶ Powyżej 200 w r. i 100 godzin w I kwartale 2023 r. Odnotowano w ośmiu komórkach organizacyjnych ZUCS.

⁶⁷ Liczba wakatów w latach 2020-2023 (I kwartał): jeden, jeden, zero, jeden.

⁶⁸ Liczba wakatów w latach 2020-2023 (I kwartał): zero, jeden, jeden, zero.

⁶⁹ Liczba wakatów w latach 2020-2023 (I kwartał): zero, jeden, jeden, jeden.

⁷⁰ W tym ośmiu z CZO1 Dział Operacyjno-Rozpoznawczy; 10 z CZR1 Dział Realizacji i Informatyki Śledczej/Pierwszy Dział Realizacji.

⁷¹ Liczba wakatów w 2020 r. jeden; 2021 r. cztery; 2022 r. dziewięć.

⁷² W pozostałych sześciu komórkach łączna liczba nadgodzin wynosiła: 71 – Pierwszy Dział Kontroli Celno-Skarbowej i Postępowania Podatkowego i Dochodzeniowo-Śledczy; 529,75 – CZR1 Dział Realizacji i Informatyki Śledczej/Pierwszy Dział Realizacji; 654,5 – CZR2 Dział Realizacji/Drugi Dział Realizacji; 743 – CZT Dział Techniki i Obserwacji; 788 – CZO1 Dział Operacyjno-Rozpoznawczy; 1 361,5 – Drugi Dział Dochodzeniowo-Śledczy.

⁷³ Przyjętej w Izbie praktyki, tj. czy funkcjonariusze wnioskowali o wypłatę uposażenia za nadgodziny na bieżąco, tj. w przyjętych okresach rozliczeniowych czy też wnioski taki były składane na zakończenie roku za cały rok (za wszystkie okresy rozliczeniowe).

służby w tym samym wymiarze albo uposażenie za przedłużony czas służby. W przypadkach uzasadnionych potrzebami służby o przyznaniu czasu wolnego od służby albo uposażenia za przedłużony czas służby decyduje kierownik jednostki organizacyjnej.

Dyrektor Izby wyjaśniła, że: (...) W okresie od konsolidacji w 2017 do 2021 r. funkcjonariusze, co do zasady, nie występowali o wypłatę uposażenia za przedłużony czas służby. Wynikało to z praktyki przyjętej jeszcze w Izbie Celnej w Szczecinie, gdzie zasadą było odbieranie przez funkcjonariuszy czasu wolnego za przedłużony czas służby. (...) Brak środków na wypłatę uposażenia za przedłużony czas służby wynikał z braku środków na ten cel w planie finansowym IAS w Szczecinie. DIAS w Szczecinie informował MF pismem z 2 czerwca 2020 r., znak: 3201-IZK3.152.7.2020 oraz pismem z 3 czerwca 2020 r., znak: 3201-IZK3.152.8.2020 o tym, że ze względu na ograniczone środki finansowe za przedłużony czas służby przyznaje funkcjonariuszom czas wolny (...) Następnie dyrektor zwrócił się z wnioskiem do MF o dodatkowe środki na wypłatę uposażenia za przedłużony czas służby pismem z 16 września 2021 r. (...). Od momentu powstania KAS okres braku środków na wypłatę uposażenia za przedłużony czas służby trwał od 1 marca 2017 r. do września 2021 r. Od listopada 2021 r. wszystkim funkcjonariuszom, zgodnie ze złożonymi wnioskami, wypłacane jest uposażenie za przedłużony czas Służby. Wypłaty dokonywano również za okresy wcześniejsze, zgodnie z wnioskiem funkcjonariusza. IAS w Szczecinie nie otrzymała dodatkowych środków na wypłatę uposażenia za przedłużony czas służby. Wypłaty uposażeń za przedłużony czas służby dokonywano od 2021 r. z wygenerowanych oszczędności. Dyrektor podjął decyzję o wypłacie uposażenia za przedłużony czas służby z oszczędności powstałych z posiadanych wakatów w Służbie Celno-Skarbowej. Zważyło o tym nieotrzymanie dodatkowych środków i potrzeby służby. Odbiór czasu wolnego przy zmniejszającej się liczbie funkcjonariuszy spowodowałaby zakłócenia w realizacji zadań ZUCS. Dyrektor komunikatem z 15 października 2021 r. zachęcił funkcjonariuszy do składania wniosków o wypłatę za przedłużony czas służby (...). Funkcjonariusze nie mieli praktyki wnioskowania o wypłatę za przedłużony czas służby, co wynikało z zasad stosowanych w byłej Izbie Celnej w Szczecinie. Dodatkowo należy zaznaczyć, że zgodnie z przepisem w przypadkach uzasadnionych potrzebami służby o przyznaniu czasu wolnego od służby albo uposażenia za przedłużony czas służby decyduje kierownik jednostki organizacyjnej (...).

(akta kontroli str. 2119-2121, 2123-2136)

Największa/najmniejsza liczba godzin przedłużonego czasu pełnienia Służby, w danym roku przez jednego funkcjonariusza, wynosiła w latach 2020-2023 (I kwartał) odpowiednio: 360 godzin i 20 minut/29 minut; 339 godzin i 56 minut/14 minut; 468 godzin i 25 minut/25 minut; 170 godzin i 14 minut/15 minut. Średnia arytmetyczna wypracowanych nadgodzin wynosiła w powyższym okresie: 49 godzin i 56 minut; 47 godzin i 24 minuty; 51 godzin i 59 minut; 20 godzin i 38 minut a mediana: 26 godzin i 26 minut, 21 godzin i 20

minut, 22 godziny i 35 minut, 8 godzin i 30 minut.

(akta kontroli str. 1554)

Jeden funkcjonariusz w okresie objętym kontrolą pełnił Służbę w przedłużonym czasie wynoszącym ponad 400 godzin, co opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 1555-1556)

Dyrektor Izby wyjaśniła, że: *Komórkami generującymi największą liczbę nadgodzin w ZUCS są komórki z Pionu Zwalczenia Przemoczości Ekonomicznej: Wydział Realizacji (CZR), Wydział Kontroli Mobilnej (CZX), Wydział Dochodzeniowo-Śledczy (CZS), Wydział Operacyjno-Rozpoznawczy oraz Techniki i Obserwacji (CZO). Główną przyczyną wypracowywania nadgodzin przez funkcjonariuszy Wydziału Realizacji (dalej: CZR) jest charakter zadań, które realizują: zatrzymania i doprowadzenia osób, konwoje mienia i osób, zwalczanie nielegalnego hazardu. Dodatkowo w razie konieczności funkcjonariusze angażowani są w wykonywanie najpilniejszych zadań tj.: akcja Lato, zabezpieczenia konwojów produktów rolnych po wprowadzeniu ograniczeń obrotu z Ukrainą, SENT, nabycia sprawdzające. Zadania wykonywane przez CZR często wymagają pełnienia służby w nietypowych godzinach oraz w przedłużonym czasie. Czynności zatrzymania osoby bądź przeszukania najczęściej realizowane są od godziny 6:00. Aby przygotować się i dotrzeć na miejsce prowadzenia czynności, funkcjonariusze CZR muszą rozpocząć służbę co najmniej jedną lub dwie godziny wcześniej. Czynności te mogą mieć miejsce na terenie całego kraju, doprowadzenie osoby zatrzymanej do właściwej prokuratury, udział w czynnościach zleconych przez prokuratorów, a następnie osadzenie osoby w Pomieszczeniu dla Osób Zatrzymanych (PdOZ), często kończy się w późnych godzinach nocnych. (...). Natomiast głównymi powodami generowania nadgodzin w Wydziale Kontroli Mobilnej (dalej: CZX) jest zapewnienie ciągłości realizowanych zadań, pomimo dużych braków kadrowych oraz konieczności udzielania wsparcia kadrowego innym komórkom organizacyjnym. Obecna liczba funkcjonariuszy pełniących służbę w CZX jest niewystarczająca do zapewnienia obsady niezbędnej do realizacji czynności kontrolnych w danym miesiącu, które to wykonywane są w systemie całodobowym. Dodatkowo funkcjonariusze pełnią służbę na tzw. „zakładkę” (zmiana obsady na punktach kontrolnych). W przypadku ujawnienia podczas czynności kontrolnych nieprawidłowości, funkcjonariusze kontynuują je do czasu ich zakończenia. Ponadto na taki stan składa się również fakt realizacji nowych zadań, obsługi nowego sprzętu do kontroli oraz udział w działaniach o charakterze akcyjnym (np. COVID 19, akcja zboże, pikniki charytatywne, itp.). W przypadku funkcjonariuszy Wydziału Dochodzeniowo-Śledczego (dalej: CZS) główną przyczyną wypracowanych godzin nadliczbowych jest niedobór kadrowy, powstały po odejściach na emerytury oraz inne długotrwałe absencje. Z uwagi na powyższe pozostali w służbie funkcjonariusze zostali obciążeni pozostałymi po zwolnionych funkcjonariuszach sprawami. Ponadto funkcjonariusze CZS uczestniczą również w realizacjach prowadzonych na terenie całego kraju, wokandach oraz realizują liczne pomoce prawne. Powyższe powoduje spiętrzenie*

koniecznych i terminowych czynności wykonywanych przez pozostałe osoby, które oprócz prowadzenia własnych spraw, realizują czynności za nieobecnych funkcjonariuszy. (...).

(akta kontroli str. 1302-1304)

Analiza rozliczenia godzin przedłużonego czasu pełnienia Służby pięciu funkcjonariuszy, którzy wypracowali ich największą liczbę w latach 2020-2023 (I kwartał)⁷⁴ wykazała, że: w dwóch przypadkach⁷⁵ wszystkie nadgodziny rozliczono w formie dodatkowego uposażenia, w jednym⁷⁶ wszystkie w formie czasu wolnego, a w dwóch w formie mieszanej, tj.: ID 57014 z 377,07 nadgodzin: 119,11 rozliczono w formie czasu wolnego, a 257,56 w formie dodatkowego uposażenia; ID 56864 z 376,48 nadgodzin: 82,40 rozliczono w formie czasu wolnego, a 294,08 w formie dodatkowego uposażenia. Nadgodziny rozliczono według wskazań zawartych w § 11 rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 22 lutego 2018 r. w sprawie rozkładu służby funkcjonariuszy SCS⁷⁷. Wymienieni funkcjonariusze posiadali łącznie 331 dni zaległego urlopu według stanu na 1 stycznia lat 2021-2023. Wymiar urlopu zaległego wykorzystanego/lub planowanego do wykorzystania po 30 września lat 2021-2023 wynosił łącznie 18 dni, co opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 1727-1728, 1840, 1871-1941, 2102-2114)

1.7. Polityka awansowania.

Liczba przyznanych awansów w latach 2020-2023 (I kwartał) wniosła odpowiednio: w stopniach służbowych 141; 122; 195 i 17; na wyższe stanowiska służbowe: 94, 111, 57, 70; a w stopniach oficerskich 37, 27, 41 i 10. Stosunek liczby funkcjonariuszy, którzy otrzymali awans w stopniu oficerskim⁷⁸ do liczby funkcjonariuszy, którzy nie awansowali w danym roku⁷⁹ wynosił w: 2020 r. 12,5%; 2021 r. 9,4%; 2022 r. 18,9%. W latach 2019-2022 nie było przypadków trzech lub czterech awansów w roku jednego funkcjonariusza, w 2022 r. 12 funkcjonariuszy awansowało dwukrotnie w roku. Jeden awans w okresie objętym kontrolą został przeprowadzony w trybie art. 197 ust. 4a ustawy o KAS. Awansowano funkcjonariusza ze stopnia młodszego aspiranta na starszego aspiranta. Średnie uposażenie funkcjonariusza z dodatkami i nagrodami⁸⁰ wynosiło w 2020 r. 6 119,35 zł; 2021 r. 5 755,73 zł; 2022 r. 5 556,98 zł, a uposażenie zasadnicze (bez dodatków i nagród) odpowiednio: 3 654,10 zł, 3 400,08 zł i 3 865,63 zł.

(akta kontroli str. 746-747, 1541-1544, 1706, 1730, 1842)

Dyrektor Izby wyjaśniała, że: *„Mianowanie funkcjonariusza na wyższy stopień służbowy następuje na wniosek z uwzględnieniem opinii służbowej, która jest integralną częścią wniosku. Ilość mianowań jest więc uzależniona w pierwszej kolejności od ilości*

⁷⁴ Funkcjonariusze o nr ID: 56585 – 468,25 nadgodzin w 2022 r., 57007 – 384,40 nadgodzin w 2022 r., 57014 – 377,07 nadgodzin w 2022 r., 56864 – 376,48 nadgodzin w 2022 r., 55894 – 360,20 nadgodzin w 2020 r.

⁷⁵ Funkcjonariusze ID 56585 i 57007.

⁷⁶ Funkcjonariusz ID 55894.

⁷⁷ Dz.U. poz. 444.

⁷⁸ W 2020 r. 37, 2021 r. 27, 2022 r. 41.

⁷⁹ W 2019 r. 374, 2020 r. 297, 2021 r. 287, 2022 r. 217.

⁸⁰ Bez nagród jubileuszowych, odpraw emerytalnych oraz ekwiwalentów za urlop wypoczynkowy.

złożonych wniosków. Dodatkowo warunkiem otrzymania mianowania jest spełnianie kryteriów ustawowych, tj. wykształcenie, staż w stopniu, odbyte szkolenia/kursy specjalistyczne. Pod uwagę brane jest również doświadczenie i umiejętności funkcjonariusza Służby Celno-Skarbowej, którego dotyczy składany wniosek. Różnice w ilości przyznanych awansów wynikają zatem z okoliczności opisanych powyżej. (...).

(akta kontroli str. 1623)

W 32 misjach/projektach/szkoleniach międzynarodowych⁸¹ uczestniczyło w latach 2020-2023 (I kwartał) 41 funkcjonariuszy Izby, w tym w: 19 projektach udział brali funkcjonariusze z Referatu Centrum Kompetencyjnego; w czterech z CUDO Oddział Celny Nabrzeże Łasztownia; w dwóch z Dział Techniki i Obserwacji. Czynności te wykonywane były w ramach obowiązków służbowych. Staż służby 29 funkcjonariuszy przekraczał 20 lat; 27 funkcjonariuszy awansowało w stopniu po zakończeniu projektu. Etyaty podczas nieobecności funkcjonariuszy nie były zagospodarowane, nie byli zatrudniani pracownicy w ramach pracy tymczasowej lub na umowę zlecenia⁸². W 18 przypadkach kandydatów wskazywał kierownik Projektu PUESC P4.2, w 11 Dyrektor Izby, w trzech nabór prowadziło Ministerstwo Finansów

(akta kontroli str. 1073-1074)

Dyrektor Izby wyjaśniła, że: Izba nie posiada opracowanych procedur typowania funkcjonariuszy do udziałów w szkoleniach/spotkaniach zagranicznych, ponieważ w każdym zaproszeniu są określone zasady i procedury naboru. Przesyłane do izby zaproszenia zawierają wytyczne dotyczące wymagań wobec pracownika/funkcjonariusza, którego należy zgłosić na szkolenie/spotkanie, w tym np.- znajomości języka obcego. Określają również możliwą liczbę zgłaszanych uczestników. Szkolenie i spotkania zagraniczne dotyczą specjalistycznych zagadnień oraz obszarów i dobór pracownika/funkcjonariusza musi uwzględniać wykonywane zadania na stanowisku służbowym i posiada wiedzę specjalistyczną z obszaru, którego dotyczy szkolenie/szkolenie. Dyrektor Izby zgłaszając funkcjonariusza do udziału w szkoleniu/spotkaniu zagranicznym bierze pod uwagę przede wszystkim zawarte w zaproszeniu wytyczne, realizowane przez funkcjonariusza zadania a także posiadane kwalifikacje i predyspozycje.

(akta kontroli str. 1698)

1.8. Wynagrodzenia, w tym Plan modernizacji KAS.

Rada Ministrów 28 maja 2019 r. podjęła uchwałę nr 44/2019 w sprawie ustanowienia programu wieloletniego „Modernizacja

⁸¹ W tym: Misja Pomocy Granicznej dla Mołdawii i Ukrainy; Konferencja EUROPOL SIRIUS-HAGA; szkolenie specjalistyczne z czynności operacyjnych w Hamburgu; spotkanie on-line KE dot. testów conformqnce 1.3 na 1.4 (patch); 51 spotkanie grupy eksperckiej Komisji Europejskiej - Customs Business Group (CBG) w formule on-line.

⁸² Funkcjonariusze otrzymywali wynagrodzenie za udział w projekcie, uposażenie Izby, diety pobytowe.

Krajowej Administracji Skarbowej w latach 2020–2022”⁸³. W Programie wyszczególniono m.in. cele szczegółowe, w tym: zwiększenie skuteczności i efektywności wykonywania zadań przez pracowników KAS i funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej, zwanych dalej „funkcjonariuszami”, na skutek zastosowanych motywujących narzędzi regulacji wynagrodzeń i uposażeń, obejmujących: wzrost przeciętnego wynagrodzenia/ uposażenia zasadniczego, zmianę modelu dodatków kontrolerskich, finansowanie dodatków zwiększających zaangażowanie zawodowe pracowników i funkcjonariuszy (dodatków za służbę w porze nocnej, uposażeń za przedłużony czas służby, dodatków zadaniowych dla pracowników KAS oraz dodatków specjalnych dla funkcjonariuszy), wzrost konkurencyjności zatrudnienia w jednostkach organizacyjnych KAS na skutek zastosowania mechanizmów umożliwiających zwiększenie proponowanych wynagrodzeń/uposażeń, w tym osobom zatrudnianym lub przyjmowanym do Służby Celno-Skarbowej.

Dyrektor Izby wyjaśniła, że: (...) *Głównym celem (zadaniem) był wzrost konkurencyjności i motywacyjności zatrudnienia w jednostkach organizacyjnych KAS. Zadania zrealizowaliśmy w latach 2020-2022, w następujący sposób: zwiększyliśmy wynagrodzenia/uposażenia zgodnie z uzgodnieniami podpisanymi ze związkami zawodowymi (uzgodnienia w załączeniu); wypłaciliśmy dodatki zadaniowe i specjalne; wprowadziliśmy nowy model dodatków kontrolerskich od 1 stycznia 2020 r.; wypłaciliśmy dodatki za służbę w porze nocnej i uposażenia za przedłużony czas służby; wypłaciliśmy nagrody jubileuszowe i odprawy emerytalne dla funkcjonariuszy.*

(akta kontroli str. 1681-1682)

Uzgodnienia dotyczące realizacji Programu podpisano 17 czerwca 2020 r., 3 i 16 lipca 2020 r., 20 października 2020 r., 21 marca 2022 r.

(akta kontroli str. 134, 175-208, 1407-1437)

Dyrektor Izby oświadczyła, że: *W zakresie podwyżek i uzgodnień z Uchwały modernizacyjnej w latach 2020 - 2022, uzgodnionych ze związkami zawodowymi:*

1) 2020 r.: uzgodnienia z 17 czerwca (pracownicy niemnożnikowi), uzgodnienia z 3 lipca (KSC), uzgodnienia z 16 lipca (funkcjonariusze), pismo z 7 września 2020 r. skierowane do Ministerstwa Finansów informujące o uzgodnieniach. 2020 r.: uzgodnienia z 20 października (pracownicy niemnożnikowi, KSC i funkcjonariusze). 2021 r.: w tut. Izbie nie było podwyżek, w tym z uchwały modernizacyjnej. 2022 r: uzgodnienia z 21 marca (pracownicy niemnożnikowi, KSC i funkcjonariusze), notatka ze spotkania Dyrektora Izby (...) z ZZ z 21 marca, (jako załącznik do uzgodnień). Kwota 5 625 zł/miesięcznie dla funkcjonariuszy nie została rozdysponowana do końca 2022 r. i ostatecznie została zwrócona do MF.

(akta kontroli str. 134)

W latach 2020-2023 (I kwartał) przyjęto do służby 200 funkcjonariuszy. Najniższe uposażenie zasadnicze wynosiło

⁸³ M.P. poz. 669; zmiana opublikowana w M.P. z 2021 r. poz. 439; dalej: Program.

3 065,40 zł, najwyższe 8 049,40 zł; dziewięciu funkcjonariuszy otrzymało uposażenie w przedziale od 5 200 zł do 5 700 zł; 53 w przedziale od 4 000 zł do 4 900 zł; pozostali poniżej 4 000 zł. Dodatki do uposażenia wynosiły od 0 zł do 6 040,13 zł a nagrody pieniężne od 0 zł do 29 887,70 zł, w tym 20 funkcjonariuszy otrzymało nagrody w kwocie powyżej 10 000 zł rocznie.

(akta kontroli str. 1127-1130)

Dyrektor Izby wyjaśniła, że: *Różnice w uposażeniu zasadniczym funkcjonariuszy wynikają ze sposobu przyjęcia funkcjonariusza do Służby Celno-Skarbowej. Funkcjonariusze przyjmowani do służby po postępowaniu kwalifikacyjnym otrzymują inne uposażenie zasadnicze niż przekształceni w ramach art. 150 ustawy o KAS. Co do zasady wszystkim funkcjonariuszom przyjmowanym do służby po postępowaniu kwalifikacyjnym przyznawane są jednakowe uposażenia zasadnicze a pracownikom, którym stosunek pracy jest przekształcany na stosunek służbowy uposażenie przeliczane jest z uwzględnieniem pobieranego wynagrodzenia w korpusie służby cywilnej. Różnice w dodatkach do uposażenia zasadniczego, o których mowa w art. 226 ust. 1 ustawy o KAS wynikają z posiadanych przez funkcjonariuszy stopni służbowych, lat pracy zaliczanych do tzw. wysługi lat, zajmowanego stanowiska (na stanowisku kierowniczym pobiera dodatkowo dodatek funkcyjny) oraz warunków pełnienia służby, o których mowa w rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 24 lutego 2017 r. w sprawie dodatków do uposażenia zasadniczego funkcjonariuszy SCS. Dodatkowo wyjaśniam, że kwota 0 zł (...) dotyczy sytuacji, kiedy w danym roku funkcjonariusz nie pełnił służby.*

(akta kontroli str. 1698-1699)

Funkcjonariusze w kontrolowanym okresie otrzymywali następujące dodatki (paragraf 4050): za wieloletnią służbę (13,0 mln zł), stopień służbowy (14,9 mln zł), funkcyjny na stanowisku kierowniczym (0,9 mln zł), szczególne kwalifikacje i umiejętności (51,8 tys. zł), służbę w porze nocnej i specjalny (3,9 mln zł), zadania kontrolne (3,5 mln zł)⁸⁴.

(akta kontroli str. 748, 1545)

W sprawie opracowanych procedur przyznawania dodatków do uposażenia Dyrektor Izby oświadczyła, że: *W naszej jednostce została opracowana jedynie procedura w zakresie dodatku za zadania kontrolne. W tym przypadku została wprowadzona zarządzeniem Dyrektora instrukcja przyznawania, zmiany wysokości albo utraty uprawnień do dodatku kontrolerskiego oraz wypłaty dodatku kontrolerskiego uprawnionym pracownikom zatrudnionym i funkcjonariuszom pełniącym służbę w Izbie. Dla pozostałych dodatków nie ma potrzeby opracowywania procedur i zasad podziału wskazanych dodatków. Przyznawanie i zasady podziału tych dodatków uregulowane są wprost w przepisach prawa (...).*

(akta kontroli str. 1362-1363)

Kwota dodatku specjalnego wypłaconego w grudniu 2022 r. 76

⁸⁴ Bez dodatku „brexitowego”.

funkcjonariuszom wyniosła 45 162,25 zł⁸⁵. Na przykładzie 11 funkcjonariuszy ustalono, że w każdym przypadku zostało sporządzone uzasadnienie jego przyznania. Dodatek brexitowy⁸⁶ wypłacono 21 marca 2023 r. 102 funkcjonariuszom w łącznej kwocie 728 820,82 zł⁸⁷.

(akta kontroli str. 749-751, 1581-1591)

1.9. Monitorowanie i eliminowanie zjawisk niepożądanych.

W latach 2020-2023 (I kwartał) została przeprowadzona przez Izbę (w 2022 r.) – na polecenie Ministerstwa Finansów – kontrola w ZUCS. Zakres kontroli obejmował: ocenę stanu etatowego komórek realizacji wykonujących zadania, o których mowa w ustawie z dnia 9 marca 2017 r. o systemie monitorowania drogowego i kolejowego przewozu towarów oraz obrotu paliwami opałowymi⁸⁸ z uwzględnieniem wyznaczonej przez Szefa KAS w marcu 2017 r. minimalnej liczby etatów funkcjonariuszy SCS, jaka powinna zapewnić efektywną realizację zadań.

(akta kontroli str. 132-133)

W sprawozdaniu z kontroli z 31 marca 2022 r. m.in. stwierdzono, że: *W ocenie Dyrektora Izby ma miejsce efektywna realizacja zadań związanych z kontrolą zagadnienia, o którym mowa w ustawie SENT. Argumentem to potwierdzającym jest okoliczność spełniania wymogów – przez Naczelnika Urzędu – określonych w 2021 r. przez Ministerstwo Finansów. Ustalenia kontroli wykazały, że kontrole podejmują upoważnieni funkcjonariusze, którzy mogą utworzyć zespoły kontroli mobilnej oraz patroli interwencyjnych, przy odpowiednio zwiększonych zasobach osobowych. Naczelnik Urzędu na bieżąco informuje jednostkę nadzoru o sytuacji kadrowej oraz przedstawia propozycje zmian i usprawnień w tym zakresie oraz aktywnie uczestniczy w kształtowaniu tego obszaru zmian kadrowych. Nie zostają wydane zalecenia pokontrolne.*

(akta kontroli str. 1045-1072)

W latach 2020-2023 Wieloosobowe Stanowisko Audytu Wewnętrzznego Izby nie prowadziło audytu dotyczącego polityki kadrowej/zatrudnienia w SCS.

(akta kontroli str. 415)

W zakresie zapobiegania zjawiskom niepożądanym w KAS obowiązywały m.in.: zarządzenie nr 16 Szefa KAS z 5 kwietnia 2018 r. w sprawie Polityki zapobiegania zjawiskom niepożądanym w Krajowej Administracji Skarbowej, ze zm. Zarządzenie nr 17 Szefa KAS z 5 kwietnia 2018 r. w sprawie wyznaczenia Przewodniczącego Komisji do rozpatrywania skarg na działania noszące znamiona zjawisk niepożądanych i jego zastępców w KAS. Zarządzenie nr 26 Szefa KAS z 9 lipca 2018 r. w sprawie Powołania Komisji do

⁸⁵ Najniższa kwota 135,67 zł, najwyższa 3 600,00 zł, dziewięciu funkcjonariuszom wypłacono dodatek w kwocie 1 100 – 1 200 zł, jeden otrzymał dodatek w kwocie 3 000 zł, pozostali poniżej 1 000 zł.

⁸⁶Dodatek wypłacony z pobrexitowej rezerwy dostosowawczej (<https://www.gov.pl/web/fundusze-regiony/pobrexitowa-rezerwa-dostosowawcza>).

⁸⁷ Najwyższa kwota wyniosła 14 267,30 zł, najniższa 2 571,59 zł, 51 funkcjonariuszom wypłacono dodatek w kwocie powyżej 7 000 zł.

⁸⁸ Dz.U. z 2021 r. poz. 1857.

rozpatrywania skarg na działania noszące znamiona zjawisk niepożądanych w KAS. Zarządzenie nr 27 Szefa KAS z 9 lipca 2018 r. w sprawie powołania mediatorów oraz psychologów biorących udział w rozpatrywaniu skarg na działania noszące znamiona zjawisk niepożądanych w KAS ze zm. Zarządzenie nr 1 Szefa KAS z 4 stycznia 2019 r. w sprawie Zasad etyki funkcjonariuszy SCS. Zarządzenie nr 34 Szefa KAS 15 lipca 2019 r. w sprawie powołania koordynatorów do spraw etyki zawodowej w KAS.

(akta kontroli str. 420-421, 431-713)

Zarządzeniem Dyrektora Izby nr 36/2019 z 27 marca 2019 r. wprowadzona została „Instrukcja w sprawie zasad i trybu postępowania w sytuacjach korupcyjnych”, do której dołączono: Poradnik dla pracowników ułatwiający zachowanie prawidłowej postawy w obliczu wywieranej presji i zagrożenia korupcją; Katalog wskazówek dla kadry kierowniczej – ukierunkowanie na przeciwdziałanie korupcji. Zarządzeniem Dyrektora Izby nr 173/2022 wprowadzona została Instrukcja zarządzania ryzykiem nieprawidłowości w Izbie oraz w urzędach województwa zachodniopomorskiego. Dokonano przeglądu i analizy zadań, stanowisk pracy oraz stanowisk służbowych/kategorii stanowisk służbowych pod kątem wystąpienia ryzyka nieprawidłowości (trzy ryzyka: konflikt interesów, korupcja, ujawnienie informacji).

(akta kontroli str.421, 426)

W obowiązujących terminach przekazano sprawozdania, których obowiązek sporządzania wynikał z Polityki Zapobiegania Zjawiskom Niepożądanym w KAS.

(akta kontroli str. 431-447, 500)

W celu przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym Izbie prowadzono m.in. 1) działalność promocyjną – promowanie funkcji doradcy do spraw etyki w Izbie: list otwarty od doradców do spraw etyki w KAS – opublikowany w Intranecie: życzenia okolicznościowe od doradców do spraw etyki; promowanie funkcji doradcy do spraw etyki podczas szkoleń dla: a) opiekunów nowo zatrudnionych pracowników, b) kierowników komórek organizacyjnych, c) nowo zatrudnionych pracowników; 2) współpracę: spotkania z pracownikami Wydziału Personalnego oraz koordynatorami ds. etyki; współpraca z psychologiem: wspólne rozmowy z pracownikami/funkcjonariuszami oraz wymiana doświadczeń; współpraca i wymiana doświadczeń z partnerami personalnymi; 3) badanie kultury uczciwości w KAS, w tym: udział w pracach na poziomie centralnym nad przygotowaniem kwestionariusza Samooceny kultury uczciwości w KAS; 4) udzielanie porad dla pracowników i funkcjonariuszy: bezpośrednio; telefonicznie; mailowo. Tematyka porad: konflikty pracownicze; niesatysfakcjonująca ocena okresowa; dyskryminacja; nierówne traktowanie; plotki; bunt pracowników wobec kierownika; poczucie niesprawiedliwości; powrót z długiego zwolnienia lekarskiego; zmiany kadrowe; przejmowanie zadań za innych pracowników; system awansowania; błędy w komunikacji; niezdrowa rywalizacja, obmawianie; rywalizacja pomiędzy kierownikami komórek organizacyjnych; odmowa (brak zgody) bezpośrednich przełożonych na wykonywanie dodatkowych zadań przez ich podwładnych;

neutralność polityczna a udział w manifestacjach, wiecach, akcjach politycznych; wulgarność.

(akta kontroli str. 416-421)

Standardy etyczne dla członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w KAS wyznaczało Zarządzenie nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej. Promowanie i wdrażanie rozwiązań w zakresie etyki zawodowej obejmowało w szczególności działalność szkoleniową i doradczą. W Izbie powołano koordynatorów ds. etyki zawodowej oraz doradców ds. etyki. Doradcy ds. etyki powołani zostali na 4-letnią kadencję przez Szefa KAS 1 kwietnia 2021 r. W zakresie podnoszenie kwalifikacji zawodowych w zakresie etyki m.in. podejmowano następujące działania: udział w szkoleniach organizowanych przez Krajową Szkołę Skarbowości; udział w cyklicznych naradach/spotkaniach doradców do spraw etyki, które odbywały się online (na platformie Teams) – raz w miesiącu; prowadzono prace redakcyjne w zakresie etyki, w tym: udział w przygotowaniu dokumentu pt. Standardy pracy doradców do spraw etyki, który został zatwierdzony i podpisany przez Szefa KAS; udział w przygotowaniu dokumentu pt. „Dobre praktyki w pracy doradców do spraw etyki”; udział w opracowaniu artykułu dotyczącego doradców do spraw etyki dla Ministerstwa Finansów.

(akta kontroli str. 416-421)

Dyrektor oświadczyła, że: *W Izbie nie funkcjonowała odrębna procedura rozpatrywania skarg składanych przez funkcjonariuszy, co determinuje brak odrębnego rejestru skarg składanych przez funkcjonariuszy. Skargi, które w okresie objętym kontrolą wpłynęły do Izby, były rozpatrywane w trybie opisanym w ustawie z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego*

(akta kontroli str. 421, 1360-1361)

W zakresie wykazu spraw skierowanych przez funkcjonariuszy Izby do Komisji do rozpatrzenia skarg na działania niosące znamiona zjawisk niepożądanych w KAS, ze wskazaniem sposobu rozpatrzenia (wycofanie, uwzględnione, nieuwzględnione, Dyrektor Izby oświadczyła, że *Każdy może taką sprawę skierować indywidualnie, nie zawiadamiając Dyrektora Izby Administracji Skarbowej. Nie prowadzimy wykazu spraw skierowanych do centralnej Komisji. (...) w rejestrach skarg prowadzonych przez komórkę organizacyjną rozpatrującą skargi nie odnotowano skarg złożonych przez funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej.*

(akta kontroli str. 1360-1361)

1.10. Diagnozowanie oczekiwań pracowników.

Wywiady wyjściowe przeprowadzono na podstawie dokumentu „Procedura przeprowadzenia wywiadu wyjściowego z pracownikiem lub funkcjonariuszem odchodzącym z Krajowej Administracji Skarbowej”⁸⁹, w celu zidentyfikowania najważniejszych powodów rezygnacji z pracy/służby w KAS i określenia obszarów

⁸⁹ Obowiązująca procedura zatwierdzona została przez Szefa KAS w czerwcu 2021 r.

wymagających usprawnienia (w formie rozmowy bezpośredniej, telefonicznej lub z wykorzystaniem narzędzi teleinformatycznych). Raport podsumowujący ze wszystkich przeprowadzonych wywiadów był przekazywany do Ministerstwa Finansów w terminie za I półrocze do 31 lipca, a za II półrocze do 31 stycznia każdego roku następującego po roku, którego raport dotyczy. W 2021 r. przeprowadzono 94 wywiady wyjściowe⁹⁰ (cywile i funkcjonariusze), w tym wobec siedmiu osób wszczęto procedurę negocjacji, a cztery osoby w ich wyniku pozostały pracownikami Izby. W 2022 r. wykonano 102 wywiady⁹¹ - nie została wszczęta procedura negocjacji.

(akta kontroli str. 134-135, 209-260)

Dyrektor Izby oświadczyła, że: Zajęliśmy pierwsze miejsce (III kwartał), drugie miejsce (IV kwartał) wśród izb w przeprowadzaniu wywiadów wyjściowych z pracownikami i funkcjonariuszami odchodzącymi z organizacji (liczba wywiadów/liczba osób, która odeszła z organizacji). W I półroczu 2022 r. zajęliśmy również pierwsze miejsce, a w II półroczu zajęliśmy drugie miejsce. Partnerki personalne z Izby (...) podczas cotygodniowych spotkań z innymi partnerami (on-line) na bieżąco dzieliły się swoją metodyką pozyskiwania wywiadów. Na taki wynik złożyło się, m.in.: kilkukrotny kontakt telefoniczny z prośbą o wywiad, dopisanie w karcie obiegowej komórki partnera personalnego, współpraca z komórkami kadrowymi oraz pomoc odchodzącym przy wypełnianiu karty obiegowej.

(akta kontroli str. 135)

W raportach zostały przedstawione planowane działania naprawcze. Przyczyny: 1. Stres, poprawa atmosfery. Działania naprawcze: przeprowadzenie szkoleń przez psychologa z zakresu radzenia sobie ze stresem i problemem wypalenia zawodowego; przeprowadzenie szkoleń przez psychologa z zakresu asertywności; pomoc psychologiczna udzielana przez psychologa w formie pierwszej pomocy psychologicznej w trudnej sytuacji zawodowej; rozwiązywanie konfliktów - spotkania z Partnerami Personalnymi. 2. Szkolenie, rozwój zawodowy. Działania naprawcze: zwiększenie liczby materiałów szkoleniowych dostępnych na stronie intranetowej; przygotowanie opiekunów (badanie kompetencji, szkolenie); realizacja wywiadów kompetencyjnych z kandydatami na stanowiska kierownicze. 3. Poprawa organizacji pracy. Działania naprawcze: redukcja nadmiernej biurokracji - przechodzenie z formy papierowej na formę on-line; elastyczny czas: rozpoczęcie służby pomiędzy godz. 6.00 a 8.00 i jej zakończenie po ośmiu godzinach w odniesieniu do komórek w systemach 8-godzinnych; możliwość służby zdalnej. 4. Komunikacja. Działania naprawcze: artykuły rozwojowe na stronie Partnera Personalnego; propagowanie wśród kadry kierowniczej dobrych praktyk w zakresie udzielania informacji

⁹⁰ Jako przyczyny rezygnacji z pracy/służby wskazano m.in.: obciążenie pracą/przejsięcie na rentę/emeryturę – 35 wskazań; stres – 29; przyczyny osobiste/zdrowotne – 14; organizacja pracy – 13; wysokość wynagrodzenia/uposażenia – 12.

⁹¹ Jako przyczyny rezygnacji wskazano m.in. przejście na rentę/emeryturę oraz przyczyny osobiste/zdrowotne po 27 wskazań; obciążenie pracą – 23; chęć zmiany charakteru miejsca/pracy – 19; stres – 14.

zwrotnej w procesie np. przyznawania nagród, dodatków specjalnych, motywacyjnych; zwiększenie dostępności informacji przekazywanych funkcjonariuszom (intranet).
5. Autokratyczny styl zarządzania kadry kierowniczej. Działania naprawcze: szkolenia lokalne kadry kierowniczej z zakresu kompetencji miękkich; udział w projekcie dla nowo powołanych kierowników „Akademia Skutecznego Menedżera”, mającym na celu rozwój kompetencji miękkich kadry kierowniczej; opracowanie i propagowanie niezbędnych poradników dla kadry kierowniczej i funkcjonariuszy dotyczących procesów kadrowych - „Pakiet wiedzy” zawierający niezbędną literaturę dla kadry kierowniczej opublikowany w zakładce Partnera Personalnego.

(akta kontroli str. 135-137, 209-260)

Dyrektor Izby w złożonym wyjaśnieniu odniosła się do każdej grupy planowanych działań naprawczych, w tym stwierdziła, że: „1. *Stres, poprawa atmosfery. Szkolenia lokalne kadry kierowniczej z zakresu kompetencji miękkich: "Wypalenie zawodowe" - w ramach projektu "Rozwój kompetencji miękkich kadry kierowniczej": 2021 r. - 4 szkolenia, 2022 r. - 4 szkolenia, 2023 r. - 2 szkolenia. Pomoc psychologiczna udzielana przez psychologa w formie pierwszej pomocy psychologicznej. Udział partnera personalnego w rozwiązywaniu sytuacji konfliktowych. (...).*

(akta kontroli str. 1624-1626)

W sprawie prowadzonych badań motywacji i satysfakcji ze Służby KAS, w tym: ile badań ankietowych przeprowadzono, na czyje polecenie; ilu funkcjonariuszy wypełniło ankiety w poszczególnych latach okresu 2020-2023 (I kwartał); czy sporządzono podsumowania z badań ankietowych, czy i w jakim zakresie wyniki badania zostały wykorzystane, Dyrektor Izby wyjaśniła, że: *W 2021 r. zostało przeprowadzone badanie ankietowe „Ocena procesu onboardingu nowego pracownika”. Badaniem objęto funkcjonariuszy przyjętych do Służby od 1 stycznia do 30 września 2021 r. Ankieta została przeprowadzona przez partnerki personalne w uzgodnieniu z Dyrektorem Izby, aby przekonać się, czy proces wdrożenia nowych funkcjonariuszy przebiega prawidłowo. W tym okresie do Służby przyjęto 33 funkcjonariuszy, a 24 z nich wzięło udział w badaniu. Raport z badania ankietowego został przekazany do wykorzystania Naczelnikowi Zachodniopomorskiego Urzędu Celno-Skarbowego w Szczecinie. Przeprowadzone badanie ankietowe potwierdziło prawidłowy proces wdrożenia nowych funkcjonariuszy Służby Celno-Skarbowej. Odpowiedzi udzielone przez ankietowanych nie definiowały obszarów naprawczych.*

(akta kontroli str. 1304-1305)

Dodatkowo Dyrektor Izby wyjaśniła, że: *Przeprowadzone badanie ankietowe miało ścisły związek z zatwierdzonym w lipcu 2021 r. przez Szefa KAS nowym programem „Opiekun w KAS - dobre praktyki”. Jego celem było sprawdzenie prawidłowości procesu wdrażania nowych funkcjonariuszy, którym powierzono opiekunów. Wybrano funkcjonariuszy przyjętych do Służby od 1 stycznia do 30*

września 2021 r. Badanie dotyczące onboardingu przeprowadzono tylko raz, z uwagi na wysoki poziom zadowolenia funkcjonariuszy z procesu wdrożenia do Służby.

(akta kontroli str. 1623-1624)

Stwierdzone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono następującą nieprawidłowość.

1. Liczba wypracowanych godzin nadliczbowych przez funkcjonariusza ID 56585 w 2022 r. wynosiła 468 godzin i 25 minuty.

(akta kontroli str. 1554, 1727)

Według art. 189 ust. 6 ustawy o KAS norma przedłużonego czasu służby nie może przekroczyć dla funkcjonariusza 400 godzin w roku kalendarzowym.

Dyrektor Izby oświadczyła, że: Wszystkie godziny służby w przedłużonym czasie służby funkcjonariusza wynikały z potrzeb służby i konieczności zrealizowania zadań w obszarze dochodzeniowo-śledczym.

(akta kontroli str. 2101)

Według powyższego artykułu, górna granica wykonywania zadań w przedłużonym czasie Służby wynosi 400 godzin rocznie. I nie ma uzasadnienia dla jej przekroczenia.

2. Jeden z funkcjonariuszy (o nr ID 56585), których dokumentację poddano analizie kontrolnej, wykorzystał 18 dni zaległego urlopu za rok 2020 po 30 września 2021 r.

(akta kontroli str. 1554, 1727, 2096-2099, 2102)

Według art. 168 ustawy Kodeks pracy, urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego; nie dotyczy to części urlopu udzielanego zgodnie z art. 167².

Dyrektor Izby wyjaśniła, że: (...) jeden z funkcjonariuszy (ID 56585) wykorzystał zaległy urlop za 2020 rok w okresie od 1 do 29 października 2021 r. Urlop zaległy nie został rozpoczęty 30 września 2021 r., ponieważ funkcjonariusz od 21 do 30 września 2021 r. przebywał w delegacji służbowej związanej ze szkoleniem specjalistycznym do mianowania na pierwszy stopień w korpusie oficerów młodszych SCS. (...) Dyrektor Izby oraz komórka kadr corocznie przypomina funkcjonariuszom/ o konieczności wykorzystania urlopu zaległego za rok. (...).

(akta kontroli str. 1727, 2097-2098, 2106-2110)

OCENA
CZĄSTKOWA

Izba podejmowała działania w celu ustalenia optymalnej wielkości zatrudnienia funkcjonariuszy. Planowane zatrudnienie w etatach wzrosło z 461 na koniec 2019 r. do 483 na koniec I kwartału 2023 r., a faktyczne ulegało obniżeniu z 441 do 390. Sporządzano analizy obciążenia pracą, jednak żadna nie obejmowała skatalogowania zadań i określenia ich liczby, jaką rocznie wykonują komórki organizacyjne, zajmujące się obsługą zgłoszeń celnych. Poziom odejść funkcjonariuszy na emerytury do wszystkich odejść był podobny przez cały okres objęty kontrolą, natomiast uległ obniżeniu udział odchodzących w roku do liczby zatrudnionych funkcjonariuszy na koniec roku (z 18,7% na koniec 2020 r. do 12,3% na koniec I

kwartału 2023 r.). Izba podejmowała działania promocyjne w celu zatrudnienia nowych funkcjonariuszy. Wprowadzone przez Dyrektora Izby zmiany organizacyjne były uzasadnione i poprzedzone analizami. Pozostałe zmiany były konsekwencją zarządzeń ministra właściwego do spraw finansów publicznych. Prowadzone postępowania kwalifikacyjne trwały od dwóch i pół do czterech miesięcy, natomiast Izba miała bardzo ograniczone możliwości na skrócenie okresu od daty zakończenia postępowań do daty mianowania funkcjonariusza do Służby przygotowawczej. We wszystkich przypadkach przeniesienia funkcjonariuszy na podst. art. 162 ust. 5 ustawy KAS realizowane były poprzez decyzje Dyrektora Izby zawierające uzasadnienia. Poziom nadgodzin poszczególnych komórek organizacyjnych nie przekraczał 30% wypracowanych nadgodzin i uzasadniany był potrzebami Służby. Izba monitorowała i podejmowała działania w celu eliminowania zjawisk niepożądanych oraz diagnozowała oczekiwania funkcjonariuszy. Stwierdzono jeden przypadek naruszenia art. 189 ust. 6 ustawy o KAS, tj. przekroczenia przedłużonego czasu służby powyżej 400 godzin rocznie i niewykorzystanie łącznie 18 dni urlopu zaległego do 30 września następnego roku kalendarzowego.

OBSZAR

2. Realizacja polityki szkoleniowej

2.1. Szkolenia funkcjonariuszy Służby przygotowawczej.

Opis stanu faktycznego

W okresie od 1 stycznia 2020 r. do 30 czerwca 2021 r. w Izbie mianowano do Służby przygotowawczej 24 funkcjonariuszy, w tym 15⁹² wybrano do analizy jej przebiegu. Ustalono, że każdy funkcjonariusz miał wyznaczonego opiekuna. Naczelnik Wydziału oświadczyła, że *opiekuna wyznaczał bezpośredni przełożony nowo mianowanego funkcjonariusza w pierwszych dniach służby ustnie. Pismo o wyznaczeniu opiekuna było tego formalnym potwierdzeniem.* Pisma wyznaczające opiekuna były sporządzone od czterech do 19 dni od daty mianowania do Służby przygotowawczej. W sześciu przypadkach szkolenie wstępne zostało ukończone przed upływem sześciu miesięcy; w czterech przypadkach trwało ponad sześć miesięcy, ale nie przekraczało siedmiu, w trzech trwało ponad siedem miesięcy; w jednym ponad osiem i w jednym 13 miesięcy. Od daty mianowania do Służby przygotowawczej do daty zgłoszenia przez

⁹² Wykaz 24 funkcjonariuszy mianowanych w tym okresie przekazała Dyrektor Izby przy piśmie z 4 lipca 2023 r.

Do wyboru akt wykorzystano program Pomocnik Kontrolera (wersja 5.7), przy następujących założeniach: 1) wylosowane powinny być akta 15 funkcjonariuszy; 2) wybór akt osobowych – według osądu kontrolera – wybrano metodę losowania prostego. Przystępując do losowania wprowadzono do programu następujące parametry losowania: Populacja = liczby od do, tj. od 1 do 24; wielkość próby (n) 15; pokaż wyniki – „ekran i plik txt”. Po wprowadzeniu tych danych i uruchomieniu polecenia „losuj”, program wylosował następujące pozycje: 1, 3, 5, 6, 9, 12, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 23, 24.

Izbę funkcjonariusza do KSS upłynęło od ośmiu do 24 dni, natomiast między datą wysłania przez Izbę zgłoszenia do KSS, a datą otrzymania z KSS zaproszenia na szkolenie upłynęło od 95 do 268 dni. Po jego otrzymaniu, Izba zgłaszała funkcjonariuszy w tym samym dniu (pięć przypadków) lub najpóźniej dziewiątego dnia (dwa przypadki). Zasadniczy kurs zawodowy⁹³ trwał od 69 do 183 dni. Dwóch funkcjonariuszy nie zdało egzaminu z języka obcego. Pozostałych 13 zrealizowało program Służby przygotowawczej przed upływem dwóch lat od mianowania do Służby. Okres jaki upłynął od mianowania do Służby przygotowawczej do mianowania do Służby stałej wynosił od 366 do 730 dni (dwa przypadki)⁹⁴, a okres praktyki zawodowej trwał od 34 do 407 dni.

(akta kontroli str. 427, 717-718, 734-735, 1043-1044)

Dyrektor Izby wyjaśniła, że: (...) Szkolenie wstępne funkcjonariuszy w służbie przygotowawczej w kilku przypadkach trwało dłużej niż sześć miesięcy. Powodem była sytuacja epidemiczna w kraju. Wprowadzono obostrzenia związane z zagrożeniem rozpowszechniania się koronawirusa. W marcu 2020 r. odwoływane były wszystkie szkolenia, spotkania, warsztaty, narady i konferencje z uwagi na sytuację epidemiczną. Sytuacja epidemiczna w kraju wymusiła zmiany w organizacji szkoleń. W szkoleniach, które się odbywały w kolejnych miesiącach 2020 i 2021 r., uczestniczyli funkcjonariusze w mniejszych grupach. Realizacja szkoleń zgodnie z planem była niemożliwa. Przed sierpniem 2021 r., w związku z brakiem instruktorów z musztry i ceremoniału w naszej izbie korzystaliśmy ze szkoleń w tym zakresie organizowanych przez KSS. Funkcjonariusze byli sukcesywnie zapraszani na te szkolenia do poszczególnych filii KSS. Ze względu na długi czas oczekiwania na kolejne miejsca szkoleniowe dla pozostałych funkcjonariuszy zorganizowaliśmy szkolenie na poziomie regionalnym. Zwróciliśmy się z prośbą do funkcjonariuszy z innej izby o przeprowadzenie odpowiedniego szkolenia. Szkolenie zostało przeprowadzone 29 - 30 listopada 2021 r.

(akta kontroli str. 1305-1306)

W sprawie przyczyn różnic w terminach przebiegu służby przygotowawczej Dyrektor Izby wyjaśniła, że: (...) Zależało to od wyznaczonych przez Krajową Szkołę Skarbowości (KSS) terminów szkolenia ZKZ części ogólnej i profilowanej. Obie części są odrębnymi szkoleniami, na które otrzymywaliśmy odrębne zaproszenia. To, kiedy dany funkcjonariusz uczestniczył w szkoleniu, zależało od liczby przyznanych izbie miejsc szkoleniowych przez KSS oraz wskazania przez Naczelnika ZUCS osoby do uczestniczenia w szkoleniu. Na długość realizacji ZKZ miały również wpływ czynniki losowe, na przykład choroba funkcjonariusza, sytuacja epidemiczna w kraju. (...). Różnica w okresie, jaki upłynął od mianowania funkcjonariuszy w służbie przygotowawczej do mianowania ich do służby stałej (...) Zależała głównie od tego, czy funkcjonariusz spełniał przesłanki do skrócenia okresu służby

⁹³ Liczony od daty skierowania przez Izbę zgłoszenia na szkolenie do daty otrzymania zaświadczenia o zakończeniu egzaminu ZKZ.

⁹⁴ Jeden wynosił 610 dni, pozostałe poniżej 600 dni.

przygotowawczej i złożył wniosek o jej skrócenie, czy też zdecydował się odbyć służbę w pełnym wymiarze, na co pozwala mu przepis prawa (służba przygotowawcza trwa 2 lata – stąd 730 dni w dwóch przypadkach).

W 11 analizowanych przypadkach funkcjonariusze występowali o skrócenie okresu służby przygotowawczej, a w 2 nie występowali. (...). Rozbieżności w okresie trwania praktyki zawodowej wynikają między innymi z tego, czy funkcjonariusz otrzymał zgodę Szefa Krajowej Administracji Skarbowej na skrócenie okresu służby przygotowawczej, czy też o nią nie występował. Wpływ na długość okresu praktyki zawodowej miał również wyznaczony przez KSS termin ZKZ oraz to, czy funkcjonariusz zdał egzamin przy pierwszym podejściu, czy potrzebował dodatkowego czasu na przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu poprawkowego. (...). (akta kontroli str. 1566-1568)

W sprawie informowania Szefa KAS o stwierdzonych problemach z naborem kandydatów do Służby i obsadzeniem wolnych etatów, Dyrektor Izby wyjaśniła, że *informowano Szefa KAS i przedstawicieli Ministerstwa Finansów o stwierdzonych problemach z naborem kandydatów do SCS i obsadzeniem wolnych etatów w następujący sposób: przesyłając comiesięczne analizy fluktuacji w SCS; przesyłając kwartalne zestawienia dotyczące prowadzonych postępowań do SCS, w których uwzględnione zostały między innymi dane takie jak: liczba wolnych etatów, liczba kandydatów przystępujących do postępowania, liczba wyłonionych kandydatów; przesyłając dwa razy w r. mierniki HRBP (czas trwania postępowań kwalifikacyjnych do SCS – średnia i mediana); w postępowaniu 5/2021 i 6/2021 do Ministerstwa Finansów została przekazana prośba o zwolnienie kandydatów z etapu testu wiedzy. Prośba była motywowana sytuacją epidemiologiczną w kraju, która obniżyłaby i tak już niską liczbę kandydatów do SCS; rekruterzy z IAS uczestniczą w cotygodniowych spotkaniach online z przedstawicielem Ministerstwa Finansów (...), oraz rekruterami pozostałych IAS. Na spotkaniach omawiane były między innymi bieżące trudności z pozyskaniem kandydatów do SCS; Dyrektor Pionu Personalnego uczestniczy w cyklicznych spotkaniach z przedstawicielem Ministerstwa Finansów, na których zgłaszał problemy takie jak: problemy ze zdawalnością testów psychologicznych i testów sprawności fizycznej, trudności z komunikacją z Zachodniopomorską Rejonową Komisją Lekarską, długi czas oczekiwania na wizyty lekarskie w tej instytucji, niskie uposażenia funkcjonariuszy odbiegające od poziomu zarobków w województwie, trudności w funkcjonowaniu i organizacji pracy w komórkach SCS w Świnoujściu spowodowane brakiem zainteresowania pełnieniem Służby w tej lokalizacji (sytuacja wynika z bliskości granicy z Niemcami, gdzie zarobki zdecydowanie przewyższają te proponowane przez IAS; Przekazanie informacji o niskim zainteresowaniu służbą w SCS Szefowi KAS podczas jego wizyty w IAS w Szczecinie w czerwcu 2022 r..*

(akta kontroli str. 1565-1566, 1626-1627, 1629-1696)

2.2. Szkolenia specjalistyczne funkcjonariuszy do mianowania na pierwszy stopień w korpusie aspirantów oraz w korpusie

oficerów młodszych.

W latach 2020-2023 (I kwartał) Dyrektor Izby skierował 59 funkcjonariuszy na szkolenia specjalistyczne do mianowania na pierwszy stopień oficerski. Szkolenia aspiranckie z wynikiem pozytywnym ukończyło 58 funkcjonariuszy, w tym 46 zostało mianowanych na pierwszy stopień w korpusie aspirantów.

(akta kontroli str. 861-862, 1107-1109)

Limit miejsc szkoleniowych dla korpusu oficerów młodszych, określony przez Szefa KAS na lata 2020-2023 wynosił 71, z tego: 24 w: 2020 r. po 15 w latach 2021 i 2022 oraz 17 w 2023 r. Liczba funkcjonariuszy oczekujących na szkolenia wynosiła odpowiednio: 24, 47, 40 i 39. Z wynikiem pozytywnym⁹⁵ szkolenia ukończyło łącznie 49 funkcjonariuszy, z tego: 16 w 2020 r. po 15 w latach 2021 i 2022 r. oraz trzech w I kwartale 2023 r. Mianowanych na pierwszy stopień w korpusie oficerów młodszych zostało 34 funkcjonariuszy⁹⁶.

(akta kontroli str. 863, 1110-1119, 1367-1372, 1580)

Dyrektor Izby wyjaśniła, że: (...) *Ilość mianowań jest więc uzależniona od ilości złożonych wniosków, stażu w stopniu, opinii służbowej i posiadanych kwalifikacji. Mianowania na wyższy stopień służbowy dokonuje się, co do zasady, z 21 września - Dniem KAS. (...). U żadnego z funkcjonariuszy okres od wydania zaświadczenia przez komisję egzaminacyjną do daty otrzymania mianowania na pierwszy stopień oficerski nie przekroczył 12 miesięcy. (...). Zapotrzebowanie na kursy oficerskie jest większe niż limity miejsc, które są przyznawane przez Szefa KAS. Po otrzymaniu limitów, naczelnik urzędu wskazuje listę funkcjonariuszy, którzy wezmą udział w szkoleniu. Dyrektor Izby nie był powiadamiany o przyczynach określenia limitów w takiej wielkości. (...). W przypadku 5 funkcjonariuszy⁹⁷ wnioski o mianowanie na wyższy stopień zostały złożone w listopadzie 2022 r. i maju 2023 r. 4 wnioski zostały wysłane w maju 2023 r. do Ministerstwa Finansów a 1 w sierpniu 2023 r. Z informacji uzyskanych z MF wynika, że dla 4 funkcjonariuszy postanowienia o mianowaniu na wyższy stopień służbowy Prezydent podpisał z 11 sierpnia 2023 r. Jeden wniosek czeka na realizację. W przypadku 2 funkcjonariuszy brak wniosków o mianowanie na wyższy stopień służbowy (podkomisarza) oraz brak wymaganego stażu w stopniu. (...). Różnice między ilością ukończonych szkoleń specjalistycznych a przyznanych awansów wynikają przede wszystkim z ilości złożonych wniosków, opinii służbowych oraz minimalnego stażu służby w stopniu.*

(akta kontroli str. 1594-1598)

Badanie próby 14 funkcjonariuszy, którzy dwa lata oczekiwali na udział w szkoleniu dla korpusu oficerów młodszych wykazało m. in. że w przypadku 12 w ostatniej ocenie okresowej wnioskowano o mianowanie na pierwszy stopień do odpowiedniego korpusu, a dwóch uzyskało pozytywną opinię służbową z wnioskiem o mianowanie. Z tej grupy czterech uzyskało mianowania na stopień podkomisarza⁹⁸. Wobec żadnego z funkcjonariuszy nie było

⁹⁵ Nie było oceny negatywnej.

⁹⁶ Z tego 13 w 2021 r., 13 w 2022 r. i ośmiu w I kwartale 2023 r.

⁹⁷ Funkcjonariusze, którzy ukończyli szkolenie w 2022 r.

prowadzone: postępowanie o przestępstwo popełnione umyślnie, ścigane z oskarżenia publicznego; postępowanie dyscyplinarne.

(akta kontroli str. 1407, 1627-1628, 1725-1726)

Dyrektor Izby wyjaśniła, że: *Długi okres oczekiwania na szkolenie dla korpusu oficerów młodszych wynika z przyznawanych limitów na kursy oficerskie. Niskie limity przyczyniają się do tego, że nie wszyscy funkcjonariusze, którzy oczekują na kurs oficerski, mogą wziąć w nim udział. (...) skierowano tylko 4 funkcjonariuszy ze względu na przyznane przez Szefa KAS limity na kurs (...).*

(akta kontroli str. 1598, 1627-1628)

Stwierdzone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

**OCENA
CZĄSTKOWA**

Izba umożliwiła funkcjonariuszom realizację programu Służby przygotowawczej i złożenia niezbędnych egzaminów przed upływem dwóch lat od daty mianowania. Wszyscy aplikanci mieli wyznaczonego opiekuna i zostali zgłoszeni do KSS w okresie do jednego miesiąca od dnia mianowania. Stwierdzone przypadki szkolenia wstępnego trwającego powyżej sześciu miesięcy wynikały z okoliczności, na które wpływ Izby był bardzo ograniczony. Na szkolenia specjalistyczne kierowano funkcjonariuszy spełniających kryteria określone w § 5 rozporządzenia w sprawie szkolenia specjalistycznego. W badanych przypadkach funkcjonariuszy na pierwszy stopień w korpusie aspirantów mianowani zostali przed upływem 12 miesięcy od zakończenia szkolenia aspiranckiego. O problemach związanych z naborem kandydatów i obsadzeniem wolnych etatów (wzrost z 20 na koniec 2019 r. do 93 na 31 marca 2023 r.) informowano Szefa KAS.

OBSZAR

3. Skuteczność wykonywania zadań przez funkcjonariuszy

Opis stanu
faktycznego

3.1. Osiągnięcie określonych przez Szefa KAS mierników wykonania zadań.

Analiza poziomu wykonania przez Izbę w latach 2020-2022 (z podziałem na kwartały)⁹⁹ wybranych mierników¹⁰⁰, dotyczących realizacji zadań przez funkcjonariuszy¹⁰¹ (po osiem za lata 2020 i 2022 oraz sześć za 2021 r.) wykazała, że: w 13 przypadkach (7,4%) nie zostały osiągnięte przyjęte założenia, w tym w 12 poziom wykonania nie przekraczał 80% wartości zakładanej¹⁰², tj.: 1) w 2020 r. nie zostały zrealizowane mierniki: *Liczba zatrzymanych przesyłek towarów podlegających zakazom i*

⁹⁸ Po ukończeniu szkolenia specjalistycznego do mianowania na pierwszy stopień w korpusie oficerów młodszych Służby Celno-Skarbowej z wynikiem pozytywnym.

⁹⁹ Łącznie przeanalizowano poziom wykonania mierników w 176 kwartałach.

¹⁰⁰ Miernik, który obowiązywał w dwóch lub trzech latach był liczony, jako dwa, lub trzy, razem 22 mierniki.

¹⁰¹ Opisanych w zarządzeniach Szefa KAS w sprawie określenia kierunków działania i rozwoju KAS.

¹⁰² Jedyny (z 13) miernik wykonany na poziomie powyżej 80% wartości zakładanej a poniżej 100%, to: „Udział postępowań przygotowawczych prowadzonych w formie śledztw w sprawach o przestępstwa i przestępstwa skarbowe, zakończonych skierowaniem sprawy do sądu w ogólnej liczbie prowadzonych w formie śledztw zakończonych merytorycznie” – zakładano 65%, wykonano 63,64%.

ograniczeniom (nadzór rynku) (w I, II i III kwartale); Udział postępowań przygotowawczych prowadzonych w formie śledztw w sprawach o przestępstwa i przestępstwa skarbowe, zakończonych skierowaniem sprawy do sądu w ogólnej liczbie prowadzonych w formie śledztw zakończonych merytorycznie (w II i III kwartale); Stopień wszczętych spraw dotyczących kar pieniężnych (w kwartale I, II i III); 2) w 2021 r. nie zostały wykonane mierniki: Udział postępowań przygotowawczych prowadzonych w formie śledztw w sprawach o przestępstwa i przestępstwa skarbowe, zakończonych skierowaniem sprawy do sądu w ogólnej liczbie prowadzonych w formie śledztw zakończonych merytorycznie (I kwartał) i Liczba ujawnień z zakresu nadzoru rynku (II kwartał); 3) w 2022 r. poniżej założeń wykonano mierniki: Udział zakończonych postępowań przygotowawczych prowadzonych w formie dochodzenia w sprawach o przestępstwa (...) w ogólnej liczbie prowadzonych w formie dochodzenia postępowań przygotowawczych w tych sprawach (I kwartał) oraz Efektywność prowadzenia kontroli w zakresie gier hazardowych (I i II kwartał).

(akta kontroli str. 1452-1454)

Wszystkie sprawozdania z wykonania mierników zostały przekazane w wyznaczonych terminach. (akta kontroli str. 860)

Dyrektor Izby w wyjaśnieniach w sprawie przyczyn niezrealizowania ww. mierników, m.in. stwierdziła, że: (...) *Udział zakończonych postępowań przygotowawczych prowadzonych w formie dochodzenia w sprawach o przestępstwa, przestępstwa skarbowe i wykroczenia skarbowe w ogólnej liczbie prowadzonych w formie dochodzenia postępowań przygotowawczych w tych sprawach. (...). Szef KAS wprowadził wskazany miernik w 2022 r. Z konstrukcji tego miernika wynikało, że jest on rozliczany w okresie rocznym. Przyjęty sposób jego obliczania uniemożliwia bowiem osiągnięcie planowanych wartości wskaźnika, w tym przypadku 50,1%, w pierwszych kwartałach okresu sprawozdawczego. (...) Opisana sytuacja powodowała brak możliwości realizacji wyznaczonego kierunku działania w okresach sprawozdawczych poprzedzających ostateczne podsumowanie roku sprawozdawczego. Uwagi w tym zakresie były kierowane przez izby na spotkaniach roboczych i naradach. W wyniku powyższego w 2023 r. konstrukcja miernika została dostosowana do specyfiki spraw karnych skarbowych i miernik ten jest rozliczany narastająco. (...). niewykonanie miernika: Efektywność prowadzenia kontroli w zakresie gier hazardowych związana jest z odejściem w 2021 r. z Pierwszego Działu Kontroli Celno-Skarbowej Rynku 3 najbardziej doświadczonych funkcjonariuszy wykonujących kontrole gier hazardowych. Uzupelnienie tak stanu osobowego jak i doświadczenia tych funkcjonariuszy wymaga czasu. (...).*

(akta kontroli str. 1571-1578)

Liczba funkcjonariuszy, którzy w min. 70% zaangażowani byli w kontrole SCENT uległa obniżeniu w grupach kontrolnych z 38 w 2020 r. do 28 w 2021 r., a w patrolach interwencyjnych wynosiła zero. W 2022 r. w grupie kontrolnej było 30 funkcjonariuszy.

(akta kontroli str. 1457)

Minimalne wymagane przez Szefa KAS zaangażowanie funkcjonariuszy w kontrole SENT wynosiło 96 funkcjonariuszy do kontroli SENT i 24 do patroli interwencyjnych.

(akta kontroli str. 859-861)

Dyrektor Izby wyjaśniła, że: *Głównymi przyczynami obniżenia w 2021 r. w stosunku do 2020 r. faktycznej liczby funkcjonariuszy, którzy w min. 70 % zaangażowani byli w kontrole SENT były: odejścia na emeryturę doświadczonych funkcjonariuszy; konieczność priorytetowej realizacji zadań we współpracy z prokuraturą, Policją, ABW. W związku z odejściami funkcjonariuszy na emeryturę zasób kadrowy stanowiący bazę do realizacji bardzo szerokiego zakresu zadań kontroli mobilnej, w tym kontroli SENT w okresie od grudnia 2019 r. do grudnia 2021 r. uległ zmniejszeniu o ponad 36%. Funkcjonariusze z wieloletnim stażem odchodzący na emeryturę zastępowani byli przez osoby z naboru zewnętrznego. (...). Patrole interwencyjne. Odnosząc się do kwestii liczby funkcjonariuszy w patrolach interwencyjnych wskazać należy, że po wejściu w życie ustawy o SENT, do obowiązków funkcjonariuszy (...) należało: konwojowanie środków transportu; realizacja czynności procesowych w niezbędnych zakresie; zabezpieczenie towaru; udzielanie wsparcia Policji, Straży Granicznej, Inspekcji Transportu Drogowego w zakresie związanym z identyfikacją towaru, dokonywaniem poboru próbek, nakładaniem zamknięć urzędowych (w tym pobór kaucji), zarządzaniem konwoju. W latach 2020-2021 nie odnotowano ani jednego przypadku konieczności wsparcia innych służb. (...). Naczelnik ZUCS podejmował decyzje odnośnie liczby funkcjonariuszy dedykowanych do realizacji określonych zadań, będąc z jednej strony ograniczony potrzebami realizacji tych zadań, a drugiej strony ograniczony wielkością posiadanych zasobów kadrowych. Naczelną zasadą (...) było to, aby żadne z przypisanych mu do realizacji zadań nie było pominięte. Stąd też, niezbędne było określenie priorytetów dla poszczególnych zadań, tak aby przypisać im do realizacji optymalną liczbę funkcjonariuszy. Minimalne wymagane przez Szefa KAS zaangażowanie funkcjonariuszy w kontrole SENT oraz patrole interwencyjne, w kontekście posiadanych zasobów kadrowych było nie do osiągnięcia, bez uszczerbku na realizacji innych zadań. Był to stan, który utrzymywał się przez okres od 2020 do 2022 r. Dlatego (...) z 12.11.2020 r. Dyrektor Izby (...) zwrócił się do Ministerstwa Finansów z wnioskiem o zwiększenie liczby etatów funkcjonariuszy. Departament (...) w związku z posiadaną informacją, że kontrole SENT wykonywane są przez mniejszą liczbę funkcjonariuszy zwracał się do nas o wyjaśnienie jakie działania zostały podjęte na poziomie naszej Izby, aby zapewnić minimalny poziom etatowy. Przykładem może tu być pismo Departamentu (...) z 5.11.2020 r. Na pismo to udzieliliśmy odpowiedzi 7.12.2020 r. i 10.12.2020 r.*

(akta kontroli str. 1839-1841, 1848-1870)

3.2. Inne mierniki realizacji zadań funkcjonariuszy

W Izbie monitorowane były m.in.: czas obsługi zgłoszenia celnego wyliczany w imporcie oraz eksporcie¹⁰³; wykorzystanie RTG¹⁰⁴;

¹⁰³ Sprawozdawany cyklicznie do końca 2022 r. z Pionu Celno-Granicznego do komórki IWZ IAS w Szczecinie w związku z obowiązkiem wynikającym z corocznych Zarządzeń Dyrektora IAS w Szczecinie w sprawie monitorowania i oceny stopnia realizacji Planu działalności Izby

poziomy kontroli¹⁰⁵; liczba przeprowadzonych kontroli transportu w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców¹⁰⁶. Powyższe zadania w okresie objętym kontrolą zostały wykonane¹⁰⁷.

(akta kontroli str. 1455-1460)

W latach 2020-2022 wartość wybranych wskaźników wykonania zadań przez funkcjonariuszy wynosiła: a) dochody z ceł: 152 096,7 tys. zł; 221 231,3 tys. zł; 321 724 2 tys. zł; b) dochody z akcyzy od importu: 787,68 tys. zł; 1 729,1 tys. zł; 3 736,5 tys. zł; c) dochody z tytułu VAT od importu: 2 190 854,0 tys. zł; 3 310 484,3 tys. zł; 4 152 490,1 tys. zł; d) liczba zatrzymanych przesyłek towarów podlegających zakazom i ograniczeniom: 56, 44, 48; e) poziom reakcji organów KAS na zastrzeżenia dotyczące zgłoszeń przewozu: 83,1%, 98,4%, 97,3%.

(akta kontroli str. 1039-1040)

Liczba obsłużonych zgłoszeń celnych wynosiła w latach 2020-2023 (I kwartał) odpowiednio: 161 808; 215 242; 209 172; 47 901; planowane zatrudnienie funkcjonariuszy w osobach/wykonane: 121/116; 123/101; 125/109; 125/116; liczba obsłużonych zgłoszeń celnych przez jednego funkcjonariusza: 1 395; 2 134; 1 926; 414.

(akta kontroli str. 1122-1124)

Dyrektor Izby oświadczyła, że: *Uzasadnienia tego stanu rzeczy należy upatrywać w przyczynach spadku ogólnej liczby obsłużonych w 2022 r. zgłoszeń celnych (...) - liczba obsłużonych przez funkcjonariuszy ZUCS zgłoszeń celnych w 2022 r. spadła w stosunku do r. 2021 o 2,82%. Ilość składanych zgłoszeń jest zmienną, na którą wpływ ma otoczenie przedsiębiorców, a więc zarówno aspekty prawne jak i gospodarcze prowadzonej przez nich działalności. (...).*

(akta kontroli str. 2099)

Stwierdzone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

**OCENA
CZĄSTKOWA**

Izba osiągnęła poziom wykonania mierników ustalonych przez Szefa KAS w zdecydowanej większości analizowanych przypadków. Co roku wzrastała wartość uzyskiwanych dochodów m.in. z ceł, akcyzy i VAT od importu.

Administracji Skarbowej w Szczecinie na dany rok (w ramach celu Automatyzacja i digitalizacja usług); w r. 2023 monitorowany przez Pion Celno-Graniczny, nie podlega sprawozdawczości do IWZ;

¹⁰⁴ Sprawozdawane cyklicznie z Pionu Celno-Granicznego do komórki IWZ IAS w Szczecinie w związku z Zarządzeniem nr 81/2019 Dyrektora IAS w Szczecinie z 31 maja 2019 r. w sprawie nadzoru nad wyznaczonymi obszarami strategicznymi w Izbie Administracji Skarbowej

¹⁰⁵ Monitorowany przez DC MF – pismo DC5.8884.1.2020 z 15 czerwca 2020 r. i DC5.8884.1.2022 z 25 sierpnia 2022 r. oraz IAS - pismo 3201-IGG.041.11.2020 z 31.03.2020 r.

¹⁰⁶ Sprawozdawane cyklicznie z Pionu Celno-Granicznego do DZP MF w ramach realizacji Krajowej strategii kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców w latach 2019-2020, 2021-2022, 2023-2024.

¹⁰⁷ Miernik - czas obsługi zgłoszeń celnych został zrealizowany w każdym r. okresu objętego kontrolą. Liczba skanowań wyniosła w: 2020 r. 43 992; 2021 r. 22 193; 2022 r. 34 355; 2023 r. (I kwartał) 6 870. Wykonany został plan kontroli transportu za lata 2020-2022. Wskaźnik poziomu kontroli zgłoszeń celnych był sprawdzany kwartalnie w podziale na cztery rodzaje procedur – łącznie 52 okresy sprawozdawcze. W jednym przypadku z 52 analizowanych osiągnięty wskaźnik był poniżej poziomu zakładanego, tj. w III kwartale 2021 r. poziom kontroli zgłoszeń celnych w procedurze uproszczonej w imporcie wyniósł 0,2% przy zakładanym poziomie 0,3%.

IV. Uwagi i wnioski

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, Najwyższa Izba Kontroli, na podstawie art. 53 ust. 1 pkt 5 ustawy o NIK, przedstawia następujące wnioski:

- Wnioski
1. Przestrzeganie normy pełnienia przedłużonego czasu Służby funkcjonariuszy SCS.
 2. Udzielanie zaległych urlopów wypoczynkowych w terminach określonych w Kodeksie pracy.
- Uwagi
- Najwyższa Izba kontroli nie formułuje uwag.

V. Pozostałe informacje i pouczenia

Wystąpienie pokontrolne zostało sporządzone w dwóch egzemplarzach; jeden dla kierownika jednostki kontrolowanej, drugi do akt kontroli.

Prawo zgłoszenia
zastrzeżeń

Zgodnie z art. 54 ust. 1 i 2 ustawy o NIK kierownikowi jednostki kontrolowanej przysługuje prawo zgłoszenia na piśmie umotywowanych zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, w terminie 21 dni od dnia jego przekazania. Zastrzeżenia zgłasza się do dyrektora Delegatury NIK w Szczecinie. Prawo zgłaszania zastrzeżeń, zgodnie z art. 61b ust. 2 ustawy o NIK, nie przysługuje do wystąpienia pokontrolnego zmienionego zgodnie z treścią uchwały w sprawie zastrzeżeń.

Obowiązek
poinformowania
NIK o sposobie
wykonania
wniosków

Zgodnie z art. 62 ustawy o NIK należy poinformować Najwyższą Izbę Kontroli, w terminie 30 dni od otrzymania wystąpienia pokontrolnego, o sposobie wykonania wniosków oraz o podjętych działaniach lub przyczynach niepodjęcia tych działań.

W przypadku wniesienia zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, termin przedstawienia informacji liczy się od dnia otrzymania uchwały o oddaleniu zastrzeżeń w całości lub zmienionego wystąpienia pokontrolnego.

Szczecin, 27 października 2023 r.

Zmian w wystąpieniu
pokontrolnym dokonał:

Kontroler

Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w
Szczecinie
Dyrektor

Radosław Kropiowski
doradca ekonomiczny

.....
podpis

.....
/-/

