



**DYREKTOR IZBY SKARBOWEJ
W GDAŃSKU**

2201-KW1.0710.2.2017

UNP: 005788



SPRAWOZDANIE Z KONTROLI

Izba Administracji Skarbowej w Gdańsku
ul. Długa 75/76, 80-831 Gdańsk

I. Dane identyfikacyjne kontroli

Temat kontroli	„Badanie poziomu zadowolenia pracowników świadczących pracę w Pierwszym Urzędzie Skarbowym w Gdyni”
Jednostka kontrolowana	Pierwszy Urząd Skarbowy w Gdyni ul. Władysława IV 2/4 81-353 Gdynia
Kierownik jednostki kontrolowanej	Pani Wioleta Gawlińska Naczelnik Pierwszego Urzędu Skarbowego w Gdyni (zwany dalej Naczelnikiem lub NUS) pełniącą funkcję Naczelnika od dnia 25.09.2015r.
Kontrolerzy:	Ewa Czajkowska-Sobieraj – st. komisarz skarbowy - koordynator kontroli Wioleta Kaczmarek – st. komisarz skarbowy działający na podstawie upoważnienia Dyrektora Izby Skarbowej w Gdańsku Nr 2201-KW1.073.12.2016 z dnia 08.08.2016r.
Data rozpoczęcia i zakończenia czynności kontrolnych	Czynności kontrolne w urzędzie przeprowadzono w dniu 04.01.2017r.
Podstawa prawna prowadzenia kontroli	Art. 6 ust.5 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o kontroli w administracji rządowej (Dz. U. Nr 185, poz. 1092)
Wpisano do ewidencji kontroli	Pod nr 1/2017
Okres objęty kontrolą	Od 11.08.2016r. do dnia kontroli
Zakres przedmiotowy kontroli	Zakres badania obejmuje następujące zagadnienia kontroli: 1. Wyniki ankiety nt. funkcjonowania Urzędu przeprowadzonej w 2016r. 2. Badanie ankietowe dot. organizacji pracy, klimatu i poziomu zadowolenia pracowników. 3. Przeniesienia w ramach komórek organizacyjnych, awansowanie i premiowanie pracowników.

II. Ocena kontrolowanej działalności

Ocena ogólna	Działania kierowanego przez Naczelnika Pierwszego Urzędu Skarbowego w Gdyni w badanym zakresie oceniono pozytywnie .
Uzasadnienie oceny ogólnej	W badaniu ankietowym przeprowadzanym w Urzędzie, w dniach od 02.11.2016 r. do 12.12.2016 r. wzięło udział jedynie ok. 26% osób świadczących pracę w Urzędzie, co wskazuje na małą efektywność z uwagi na znikomy ich zwrot. Mała ilość złożonych ankiet, a także incydentalne wskazanie w nich negatywnych zjawisk, nie pozwala na jednoznaczne stwierdzenie występowania w Urzędzie działań o znamionach mobbingu. Powyższego nie wykazały również badania ankietowe przeprowadzone w dniu 04.01.2017 r. przez pracowników Izby Administracji Skarbowej w Urzędzie, w której udział wzięło ok. 78% zatrudnionych

	(100% osób obecnych tego dnia w Urzędzie). Analiza obu ankiet wskazuje jednoznacznie, iż respondenci swoje niezadowolenie upatrują m.in. w: dużym obciążeniu obowiązkami, braku odpowiedniej ilości pracowników w niektórych komórkach organizacyjnych Urzędu, dużej ilości zadań nałożonych na pracowników nieadekwatną do liczby osób zatrudnionych. Ponadto wskazują na trudne warunki lokalowe, warunki techniczne budynku i warunki pracy dot. pomieszczeń (na co również wskazywano w anonimowej ankiecie przesłanej do Ministerstwa Finansów), które są źródłem niezadowolenia pracowników jak i kierowników Urzędu. Wskazywane przez ankietowanych przenoszenie pracowników pomiędzy poszczególnymi komórkami wynika najczęściej ze zmian organizacyjnych urzędu, jak również aktywności i obowiązku terminowego i prawidłowego realizowania zadań. Ponadto stwierdzić należy, iż zawarty w anonimowej informacji zarzut dot. przyznawania nagród – jak wskazano – „dla donosicieli i koleśi” nie potwierdził się, gdyż w każdym kwartale nagrody otrzymało ponad 80% uprawnionych osób świadczących pracę w Urzędzie. Uzasadnienie oceny ogólnej odzwierciedla przedstawiony poniżej opis stanu faktycznego.
--	--

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

1. Badania ankietowe	
Stan prawny	-
Opis stanu faktycznego	1. Wyniki ankiety przeprowadzonej w 2016r. przez Urząd dot. badania zadowolenia i oczekiwań pracowników W Urzędzie, w dniach od 02.11.2016 r. do 12.12.2016 r. przeprowadzono ankietę dot. badania zadowolenia i oczekiwań pracowników. Zostało złożonych 35 ankiet, na 135 osób świadczących pracę w Pierwszym Urzędzie Skarbowym w Gdyni w okresie prowadzenia badania. Na 35 złożonych ankiet: - 6 zostało złożonych przez kierowników, - 25 zostało złożonych przez pracowników, - w 4 przypadkach nie wskazano w ankiecie statusu składającego. Powyższe pokazuje, że w badaniu ankietowym wzięło udział jedynie 25,92% osób oraz wskazuje na znikomy udział kadry kierowniczej w badaniu. Przeprowadzenie ankiety było zatem mało efektywne z uwagi na znikomy ich zwrot. Ankieta zawierała pytania w zakresie: - motywacji – 20 pytań zawierających ocenę danego zagadnienia w przedziale od 0-100, - satysfakcji – 20 pytań zawierających ocenę danego zagadnienia w przedziale od 0-100, - oczekiwania – 2 pytania otwarte opisowe. Dokonana przez pracownika Urzędu w dniu 03.01.2017 r., analiza badania ankietowego wskazała m.in., iż (cyt.) „...Motywacja pracowników osiągnęła poziom w przedziale 51-60, satysfakcja także poziom 51-60. Przeprowadzone badanie wykazało, że istotne problemy, pojawiające się w procesie funkcjonowania urzędu jako organizacji, wynikają głównie z przyczyn organizacyjnych. Pracownicy zainteresowani są wyższymi płacami, lepszymi warunkami pracy, bezpieczeństwem i stałością zatrudnienia. Zauważyć należy, że ostatnie kilka lat było czasem wielu przemian organizacyjnych w tutejszym urzędzie. Miało to zapewne znaczący wpływ na odczucia pracowników. Również zapowiadane zmiany na 2017 nie pozostały bez wpływu na wynik badania. Badanie wykazało konieczność podjęcia działań zmierzających do zaspokajania indywidualnych potrzeb pracowników poprzez tworzenie dobrych warunków pracy, dawanie możliwości samorealizacji oraz budowanie przyjaznego klimatu organizacyjnego”.

	Przy zliczaniu ilości odpowiedzi udzielanych przez pracowników nie uwzględniono 1 ankiety (natomiast podsumowanie ankiet jest prawidłowe). Analiza została zatwierdzona przez Naczelnika Urzędu, Panią Wioletę Gawlińską i zawiera następujące uwagi kierownictwa urzędu (cyt.): - „obecna struktura organizacyjna urzędu zgodna jest z założeniami Ministerstwa Finansów, które nie przewidują podziału zadań według tytułów podatkowych; - warunki lokalowe są trudne, na bieżąco podejmujemy działania pozwalające na zwolnienie miejsca w pomieszczeniach archiwalnych. Rozwiązaniem tej trudnej sytuacji może okazać się promocja elektronicznego składania deklaracji i zeznań. Może się to przyczynić do wolniejszego przyrostu zasobów archiwalnych w urzędzie”. Ponadto stwierdzono, że „wszelkie zmiany organizacyjne dokonywane w Urzędzie przeprowadzone zostały w celu poprawy jakości i warunków pracy. W przypadku poruszonej kwestii braku możliwości awansu wskazano, że w 2016 roku w Urzędzie ogłoszone były trzy nabory wewnętrzne na kierowników komórek OB1, SW, OB5. Na ogłoszenia o naborze nie odpowiedział żaden pracownik, również na nabór wewnętrzny do działu kontroli nie aplikował żaden pracownik Urzędu”. Końcowo zaznaczono, że „zgłoszone przez pracowników sygnały o wszelkich niepokojących zjawiskach będą brane pod uwagę przez kierownictwo Urzędu przy podejmowaniu kolejnych decyzji organizacyjnych i kadrowych. Natomiast postulaty leżące w kompetencjach organu nadrzędnego zostaną przekazane cele wykorzystania”. Analizując złożone ankiety wskazać należy, iż niezadowolenie wśród pracowników, jak i kierowników spowodowane jest złymi warunkami lokalowymi Urzędu. Najwięcej negatywnych odpowiedzi, mieszczących się w przedziale 0-10, udzielono na pytania dotyczące: - oceny zaplecza socjalnego Urzędu (np. sanitariaty, pokój socjalny, palarnia) – 22 odpowiedzi (18 pracowników, 1 kierownik, 3 osoby nie wskazały w ankiecie statusu składającego), - oceny warunków bezpieczeństwa i higieny pracy – 18 odpowiedzi (13 pracowników, 1 kierownik, 4 osoby nie wskazały w ankiecie statusu składającego), - oceny warunków lokalowych Urzędu – 21 odpowiedzi (17 pracowników, 1 kierownik, 3 osoby nie wskazały w ankiecie statusu składającego). W zakresie odpowiedzi na pytanie o pomysły na usprawnienie pracy Urzędu i co najbardziej przeszkadza w pracy, wskazywano warunki techniczne budynku, warunki lokalowe - pracę w budynku, który nadaje się do kapitalnego remontu, ciasne pokoje, podejrzenie czynników biologicznych (grzyb). Ponadto w ankietach powtarza się zarzut dużego obciążenia obowiązkami, brak odpowiedniej ilości pracowników, ilość zadań nałożonych na pracowników nieadekwatną do liczby osób zatrudnionych. W 5 ankietach wskazywano na następujące przeszkody w pracy Urzędu: - złą organizację pracy (3 razy), - nieracjonalne zarządzanie pracownikami (1 raz), - brak informacji na temat organizacji pracy Urzędu (1 raz), - nieinformowanie pracowników o planowanych zmianach spowodowanych wprowadzeniem KAS (1 raz), - niepewność co do zajmowanego stanowiska (1 raz), - informacje o ciągłych zmianach kadrowych (1 raz), - duże obciążenie obowiązkami (2 razy), - zbyt mała ilość pracowników w stosunku do nałożonych zadań (1 raz), - angażowanie wszystkich pracowników do wprowadzania zeznań rocznych bez dodatkowego wynagrodzenia lecz w ramach godzin pracy, w związku z tym nie można skupić się na wykonywaniu własnych obowiązków, których i tak jest bardzo dużo (1 raz), - zmuszanie do pracy w archiwum po zalaniu, w zagrzybionych pomieszczeniach (2 razy), - manipulowanie czasem pracy (1 raz), - zmuszanie pracowników do pracy po godzinach (bez rejestracji w systemie) (1 raz), - mobbing (2 razy),
--	--

- lekceważenie pracowników przez kierownictwo Urzędu (2 razy),
- ciągła krytyka pracowników (1 raz),
- nierówne traktowanie wszystkich pracowników (1 raz),
- chamstwo ze strony Naczelnik W. Gawlińskiej i A. Palczyńskiej (1 raz),
- niedecyzyjność Naczelników (1 raz),
- brak merytorycznego wsparcia ze strony bezpośredniego przełożonego (1 raz),
- niejasne zasady dot. przydzielania premii, nagród, awansowania (1 raz).

2. Badanie ankietowe dot. organizacji pracy, klimatu i poziomu zadowolenia pracowników.

Kontrolujący w obecności Naczelnika Urzędu spotkali się w dniu 04.01.2017r. z pracownikami obecnymi w tym dniu w Urzędzie (podzielenymi na dwie grupy). W trakcie spotkania poinformowano obecnych m. in. iż:

- spotkanie odbywa się w związku z zarzutami zawartymi na wydruku anonimowej i dobrowolnej ankiety badania przeprowadzanego przez Naczelnika Pierwszego Urzędu Skarbowego w Gdyni, przesłanej do Ministerstwa Finansów, m. in. na wystąpienie mobbingu w Urzędzie, złe warunki lokalowe, zmiany dot. kierownictwa, metod nagradzania, przeprowadzonej kontroli przez pracowników Izby,
- w dniu 04.01.2017r. zostanie przeprowadzone badanie ankietowe wśród osób świadczących pracę w Pierwszym Urzędzie Skarbowym w Gdyni, z wykorzystaniem anonimowej ankiety zawierającej pytania odnośnie atmosfery panującej w Urzędzie, relacji z kierownictwem Urzędu, organizacji pracy i stosunków służbowych z innymi pracownikami oraz występowania symptomów negatywnych działań stosowanych przez kadrę kierowniczą,
- ankieta jest anonimowa, ale jeżeli ktoś chce, to może ją podpisać.

Pracownicy Urzędu byli sukcesywnie proszeni (po ok. 15-20 osób wg komórek organizacyjnych) do gabinetu Naczelnika – największego pomieszczenia w Urzędzie, który został udostępniony na potrzeby kontroli. Pracownikom rozdawano w gabinecie opieczetowane ankiety, które wypełniali na miejscu. Czas badania nie był ograniczony. Po zakończeniu wypełniania ankiety przez wszystkich pracowników z danej grupy i złożeniu ich do kartonu znajdującego się w gabinecie, do pomieszczenia proszona była kolejna grupa. Badanie ankietowe 6 grup trwało od godziny 10:05 do godziny 11:15. W trakcie badania zachowana została anonimowość ankiet. Każdy z pracowników mógł złożyć tylko jedną ankietę.

Badanie ankietowe dot. badania poziomu zadowolenia pracowników świadczących pracę w Urzędzie przeprowadzono na populacji wynoszącej 113 obecnych pracowników, zwrot ankiet wyniósł 113 szt. (96 ankiet od pracowników, 16 ankiet od kadry kierowniczej i 1 ankieta – brak wskazania), co stanowi 100% badanej populacji.

Na pytanie o atmosferę panującą w Urzędzie 86,7% respondentów odpowiedziało, iż jest ona satysfakcjonująca (w tym 84,4% pracowników i 100% kierowników). Natomiast 97,3% ankietowanych swoje relacje służbowe z kierownictwem Urzędu (bezpośrednim przełożonym, Z-cą Naczelnika czy Naczelnikiem) ocenia jako satysfakcjonujące (w tym 95,8% pracowników i 100% kierowników), a 95,5% uważa, iż bezpośredni przełożony posiada odpowiednie kompetencje do nadzorowania pracy wykonywanej przez pracowników (w tym 93,8% pracowników).

Zdaniem 75,2% respondentów wszyscy pracownicy w Urzędzie mają równe szanse rozwoju, awansu, uznania (w tym 70,8% pracowników i 100% kierowników), a 3,6% nie ma zdania w tej kwestii.

Z kolei 83,2% ankietowanych (w tym 81,3% pracowników i 93,8% kierowników) stosunki z innymi pracownikami uważa za oparte na współpracy, natomiast 12,4% (13,5% pracowników i 6,2% kierowników) uważa za oparte na rywalizacji. Jednocześnie 3,1% pracowników zaznaczyło w ankiecie obie odpowiedzi, a 2,1% nie udzieliło żadnej odpowiedzi w tym zakresie.

Natomiast 100% ankietowanych swój obecny zakres obowiązków uważa za odpowiedni do posiadanych kompetencji i umiejętności, a kwalifikacje i wiedzę w pełni wykorzystywane na obecnym stanowisku pracy. Możliwość wyrażania swojego stanowiska w załatwianiu przydzielonych spraw potwierdziło 97,3%

respondentów (w tym 96,9% pracowników i 100% kierowników). Na możliwość zgłoszenia sugestii przy rozwiązywaniu problemów na różnych szczeblach zarządzania w Urzędzie wskazało 84,1% (w tym 81,3% pracowników i 100% kierowników). Jeden pracownik nie udzielił odpowiedzi w tej kwestii.

Odnosnie dostępu do wiedzy potrzebnej do realizacji nałożonych zadań 92% ankietowanych oceniło, iż jest on zapewniony (91,7% pracowników i 93,8% kierowników), a odpowiedzi negatywnej udzieliło 8% (odpowiednio 8,3% i 6,2%) uzasadniając ją brakiem lub małą ilością odpowiednich szkoleń oraz brakiem możliwości poświęcenia odpowiedniej ilości czasu na rozwiązanie spraw i zapoznanie się z tematem przy dużym obciążeniu pracą. Ponadto wskazywano na zbyt wiele szkoleń e-learningowych i mało instrukcji dot. obsługi nowych systemów.

W kwestii znanych ankietowanym przypadków dyskryminacji lub nieetycznego zachowania kadry kierowniczej Urzędu wobec pracowników przecząco odpowiedziało 88,5% (w tym 86,5% pracowników i 100% kierowników), odpowiedzi nie udzieliło 6,2%. Natomiast twierdząco odpowiedziało 5,3% respondentów, wskazując następujące okoliczności: otrzymywanie premii i nagród przez wybrane osoby w sytuacji, gdy praca wszystkich pracowników jest na tym samym poziomie, wymuszanie pracy po godzinach (odbijanie karty i zostawanie dłużej).

Jednocześnie 70,8% respondentów nie zgłaszało na piśmie (do bezpośredniego przełożonego, do Z-cy Naczelnika, do Naczelnika Urzędu czy do innego organu) ewentualnego zjawiska stosowania powyższych działań, a 28,3% nie udzieliło odpowiedzi w tym zakresie. W jednym przypadku pracownik wskazał zgłoszenie na piśmie do bezpośredniego przełożonego zjawiska stosowania takich działań, jednak ankietowany nie wskazał okoliczności dokonania tego zgłoszenia, a na wcześniejsze pytanie dotyczące znanych mu przypadków dyskryminacji lub nieetycznego zachowania kadry kierowniczej Urzędu wobec pracowników odpowiedział przecząco.

W związku z powyższym kontrolujący w dniu 11.01.2017r. zwrócili się z zapytaniem do Naczelnika Urzędu o udzielenie informacji, czy którykolwiek pracownik Urzędu zgłosił na piśmie bezpośredniemu przełożonemu dyskryminację lub nieetyczne zachowanie kadry kierowniczej.

W dniu 11.01.2017r. NUS poinformował, że żaden pracownik tut. Urzędu nie zgłosił na piśmie lub ustnie bezpośredniemu przełożonemu dyskryminację lub nieetyczne zachowanie kadry kierowniczej oraz iż w tym dniu kierownicy komórek oraz zastępcy naczelnika złożyli oświadczenie w ww. zakresie.

W odpowiedzi na pytanie „Co najbardziej przeszkadza Panu/Pani w pracy w komórce organizacyjnej lub Urzędzie?” pracownicy wskazywali:

1. brak wiedzy merytorycznej w kierownictwie (1 osoba),
2. ograniczoność materiałów biurowych (3 osoby),
3. zbyt częsta reorganizacja miejsca pracy – rotacja pracowników, brak stabilizacji na stanowisku, ciągle przenoszenie wewnątrz działów i między działami, co uniemożliwia posiadanie gruntownej wiedzy w danym zakresie (2 osoby),
4. warunki techniczne i lokalowe, warunki pracy – stan techniczny budynku, zbyt duża ilość pracowników w pokoju, brak miejsca na składowanie akt, nieszczelne okna w pokojach, przebywanie w warunkach szkodliwych dla zdrowia, brak pokoju do przesłuchań, (7 osób),
5. złe warunki co do wyposażenia – brak szaf, brak drukarek (2 osoby),
6. zbyt duże obciążenie pracą (ilość nałożonych zadań często przekracza fizyczne możliwości ich wykonania w wyznaczonym czasie, nierówny podział wśród pracowników, szeroki zakres obowiązków i nadmiar systemów do wprowadzania informacji nie zawsze działających sprawnie), a zgłaszanie przełożonym nic nie daje (6 osób),
7. przerzucanie na komórki obowiązków do nich nie należących. Uważam, że w tym urzędzie nie ma mobbingu wręcz przeciwnie, są osoby, które są zbyt łagodnie traktowane (1 osoba),
8. sprzątanie w godzinach pracy, nieestetyczne toalety (1 osoba),
9. brak właściwej komunikacji pomiędzy pracownikami, donosicielstwo (1 osoba).

	Natomiast kadra kierownicza na ww. pytanie wskazała: 1. warunki pracy – zbyt duża ilość pracowników w jednym pokoju, absencja pracowników, trudności w naborze kadr, w szczególności na stanowiska kierownicze (2 osoby), 2. konieczność naboru na stanowiska pracy osób bez doświadczenia zawodowego (1 osoba), 3. duże obciążenie pracą, brak dodatkowego czasu na załatwianie spraw kadrowych (1 osoba), 4. brak odpowiedniej ilości pracowników (2 osoby), 5. negatywne nastawienie i opór pracowników (1 osoba), 6. ilość zadań nałożonych do realizacji jest nieadekwatna do liczby osób zatrudnionych w komórce (2 osoby). Duża liczba zadań może wpływać negatywnie na współpracę między pracownikami lub między komórkami, 7. warunki techniczne budynku i warunki pracy dot. pomieszczeń - praca w budynku, który nadaje się do kapitalnego remontu, ciasne pokoje, podejrzenie czynników biologicznych (grzyb) w kanałach sanitarnych, w ścianach (3 osoby), 8. mała ilość drukarek (1 osoba). Dodatkowo w kwestii innych uwag 2 ankietowanych wskazało na : • zbyt duże obciążenie pracą i ciągle nakładanie nowych obowiązków przez Naczelnika, • brak zgłoszeń od pracowników w sytuacji ukazywania się ogłoszeń dot. naborów na wolne stanowiska do innych działów jak również na stanowiska kierownicze.
Ustalenia:	W badaniu ankietowym przeprowadzonym przez NUS w 2016 roku udział wzięło jedynie 25,92% osób świadczących pracę w Urzędzie, przeprowadzenie ankiety było zatem mało efektywne z uwagi na znikomy ich zwrot. Mała ilość złożonych ankiet, a także incydentalne wskazanie w nich negatywnych zjawisk, nie pozwala na stwierdzenie występowania w Urzędzie działań o znamionach mobbingu. Powyższego nie wykazały badania ankietowe przeprowadzone w dniu 04.01.2017 r. przez pracowników Izby Administracji Skarbowej w Urzędzie (poza jednostkowym przypadkiem wymuszania pracy po godzinach). Analiza ankiet wskazuje natomiast bezspornie, iż pracownicy swoje niezadowolenie upatrują w dużym obciążeniu obowiązkami, braku odpowiedniej ilości pracowników, ilości zadań nałożonych na pracowników nieadekwatną do liczby osób zatrudnionych oraz w złych warunkach lokalowych Urzędu. W badaniu ankietowym przeprowadzonym w trakcie kontroli udział wzięło 100% osób obecnych tego dnia w Urzędzie (tj. 77,93% zatrudnionych) co pozwala na stwierdzenie, że badanie zostało przeprowadzone na dużej próbie reprezentatywnej, a jego wyniki można uogólnić na wszystkich świadczących pracę w tym Urzędzie. Dokonana analiza badania ankietowego wykazała m.in., iż : – w poszczególnych zagadnieniach zdecydowana większość respondentów (od 100% do 70%) udzieliła pozytywnych odpowiedzi, – 100% ankietowanych potwierdza adekwatność zakresu obowiązków do posiadanych przez nich kompetencji i umiejętności oraz ich wykorzystywanie w pełni na obecnym stanowisku pracy, – ok. 95% (od 92% do 97%) ankietowanych swoje relacje służbowe z kierownictwem Urzędu ocenia jako satysfakcjonujące oraz potwierdza posiadanie odpowiednich kompetencji bezpośredniego przełożonego do nadzorowania wykonywanej przez nich pracy i możliwość wyrażania swojego stanowiska w załatwianiu przydzielonych spraw, zapewniony dostęp do wiedzy potrzebnej do realizacji nałożonych na pracowników zadań, – ok. 87% respondentów atmosferę panującą w Urzędzie ocenia jako satysfakcjonującą, a ok. 89% nie знаło przypadków dyskryminacji lub nieetycznego zachowania kadry kierowniczej Urzędu wobec pracowników, odmiennego zdania było odpowiednio 15 i 6 osób, Jednocześnie większość ankietowanych (83%) stosunki z innymi pracownikami uważa za oparte na współpracy, a 12% (tj. 14 osób) uważa, iż są one oparte na rywalizacji. Również 75% ankietowanych jest zdania, iż wszyscy pracownicy w urzędzie mają równe szanse rozwoju, awansu i uznania, natomiast 21%

	(tj. 24 osoby) wskazało na brak takich szans. Przedstawiony powyżej poziom zadowolenia osób świadczących pracę w Pierwszym Urzędzie Skarbowym w Gdyni nie wskazuje na występowanie w Urzędzie działań o znamionach mobbingu. Wypowiedzi respondentów wskazują natomiast jednoznacznie, iż ich niezadowolenie wynika m.in. z dużego obciążenia obowiązkami, braku odpowiedniej ilości pracowników do realizacji nałożonych na nich zadań, ciągłego przenoszenia pracowników wewnątrz referatów/działów, absencji pracowników, trudności w naborze kadr, warunków pracy – zbyt dużej ilości pracowników w pokojach oraz złych warunków technicznych i lokalowych Urzędu spowodowanych brakiem remontów w ostatnich latach a także dwukrotnym zalaniem budynku w ubiegłym roku.
Ocena cząstkowa	Działania NUS w badanym zakresie oceniono pozytywnie

2. Przeniesienia w ramach komórek organizacyjnych, awansowanie i premiowanie pracowników.	
Stan prawny	• Zarządzenie Nr 160/2015 Dyrektora Izby Skarbowej w Gdańsku z dnia 23 listopada 2015r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu przyznawania nagród pracownikom Izby Skarbowej w Gdańsku • Zarządzenie Nr 58/2016 Dyrektora Izby Skarbowej w Gdańsku z dnia 5 lipca 2016r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu przyznawania nagród pracownikom Izby Skarbowej w Gdańsku • Ustawa z dnia 21.11.2008r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505 ze zm.) • Ustawa z dnia 26.06.1974r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2014 r. poz. 1502)
Opis stanu faktycznego	1. Przeniesienia w ramach komórek organizacyjnych i awansowanie pracowników. Na podstawie analizy wydruku obejmującego m.in. zmiany referatu/działu, zmiany stanowiska czy wynagrodzenia przez poszczególnych pracowników Urzędu stwierdzono, iż w okresie od 11.08.2016 r. do 04.01.2017r. nastąpiło 59 takich zmian w przypadku 43 pracowników, z czego: ✓ w przypadku 16 pracowników zmiany referatu/działu (m.in. w 8 przypadkach na ich wniosek, w 5 przypadkach na wniosek NUS na podstawie art. 42§4 Kodeksu Pracy lub na zastępstwo, w 3 przypadkach z uwagi na zmianę stanowiska), ✓ w przypadku 25 pracowników zmiany stanowiska (w tym: w 23 przypadkach na wniosek NUS awans na stanowisko kierownicze lub podwyższenie stanowiska pracownikom oraz w 2 przypadkach przeniesienie ze stanowiska kierowniczego na stanowisko pracownicze – na wniosek pracownika), ✓ w przypadku 18 pracowników zmiany wynagrodzenia (m.in. w 3 przypadkach podwyższenie wskaźnika wynagrodzenia z tyt. awansu, w 11 przypadkach zwiększenie dodatku kontrolerskiego, w 4 przypadkach obniżenie wynagrodzenia w zw. ze zmianą stanowiska lub komórki organizacyjnej – za zgodą pracownika). W ww. okresie z pracy w Urzędzie odeszło 4 pracowników, w tym: 2 pracowników z powodu upływu czasu, na który umowa została zawarta (pracownicy zatrudnieni na zastępstwo), 1 pracownik w zw. z uzyskaniem uprawnień do emerytury, 1 pracownik na skutek wypowiedzenia umowy przez zakład pracy. 2. Zasady premiowania pracowników. Zasady przyznawania w roku 2016 nagród pracownikom Izby Skarbowej w Gdańsku, w tym również pracownikom świadczącym pracę w Pierwszym Urzędzie Skarbowym w Gdyni, regulowało Zarządzenie Nr 160/2015 Dyrektora Izby Skarbowej w Gdańsku z dnia 23 listopada 2015r. oraz Zarządzenie Nr 58/2016 Dyrektora Izby Skarbowej w Gdańsku z dnia 5 lipca 2016r. - w sprawie wprowadzenia Regulaminu przyznawania nagród pracownikom Izby Skarbowej w Gdańsku. Nagrody z funduszu nagród przyznawane są przez Dyrektora na wniosek kierownika komórki organizacyjnej

	zatrudniającej pracownika i wypłacane w okresach kwartalnych. Nagrody te mają charakter uznaniowy i przyznawane są za szczególne osiągnięcia m. in. za wzorowe i terminowe wykonywanie zadań nałożonych przez przełożonego, wykonywanie innych zadań niż określone w zakresach czynności, dyspozycyjność przy wykonywaniu zadań zleconych, wykazywanie zaangażowania, odpowiedzialności i samodzielności przy realizacji powierzonych zadań. Nagroda nie przysługuje pracownikowi, który przepracował w danym kwartale mniej niż 46 dni kalendarzowych. W roku 2016 wypłacono nagrody kwartalne łącznie 464 pracownikom, tj. 87,1% uprawnionych do otrzymania nagrody (co stanowi 79,2% pracowników świadczących pracę w Pierwszym Urzędzie Skarbowym w Gdyni), w tym: - za I kwartał – 106 nagród (81,6% uprawnionych do otrzymania nagrody), - za II kwartał – 118 nagród (88,1% uprawnionych do otrzymania nagrody), - za III kwartał – 114 nagród (85,1% uprawnionych do otrzymania nagrody), - za IV kwartał – 126 nagród (93,3% uprawnionych do otrzymania nagrody).
Ustalenia	W toku kontroli ustalono, że w badanym okresie komórkę organizacyjną zmieniło 16 pracowników, m.in. z uwagi na zmianę stanowiska, na zastępstwo lub na okres 3 m-cy. Przenoszenie pracowników pomiędzy poszczególnymi komórkami niejednokrotnie spowodowane jest zmianami organizacyjnymi urzędu jak i koniecznością zabezpieczenia terminowego i prawidłowego wykonania nałożonych na nich zadań. Ponadto ustalono, że nagrody wypłacone w 2016 roku pracownikom świadczącym pracę w Pierwszym Urzędzie Skarbowym w Gdyni przyznawane były przez Naczelnika Urzędu zgodnie z w/wym. Regulaminem. W każdym kwartale ponad 80% pracowników uprawnionych do nagrody je otrzymało. Wobec powyższego zawarty w anonimowej informacji zarzut - cyt.: „....nagrody dla donosicieli i własnych koleśi...” nie potwierdza się.
Ocena częściowa	Działania NUS w badanym zakresie oceniono pozytywnie.

V. Pozostałe informacje

Zgodnie z art. 52 ust. 5 ustawy o kontroli w administracji rządowej Kierownik jednostki kontrolowanej w terminie 3 dni roboczych od dnia otrzymania sprawozdania ma prawo przedstawić do niego stanowisko; nie wstrzymuje to realizacji ustaleń kontroli.

Sprawozdanie zostało sporządzone w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach: jeden dla kierownika jednostki kontrolowanej, drugi do akt kontroli.

Gdańsk, dnia 2017-01-18

P.O. DYREKTOR
Izby Skarbowej w Gdańsku
Tomasz Słaboszowski

.....
podpis kierownika jednostki kontrolującej

17.01.2017r.
A. LUDY/AA
B. J. 2017.01.17

