

LKA – 4101-07-07/2013
P/13/151

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

I. Dane identyfikacyjne kontroli

Numer i tytuł kontroli	P/13/151 – Zapewnienie prawa do jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Katowicach
Kontrolerzy	Piotr Dziwisz, specjalista k.p., upoważnienie do kontroli nr 85128 z dnia 24 kwietnia 2013 r. <p style="text-align: right;">(dowód: akta kontroli str. 1-2)</p> Magdalena Kisiołek, inspektor k.p., upoważnienie do kontroli nr 85148 z dnia 17 maja 2013 r. <p style="text-align: right;">(dowód: akta kontroli str. 3-4)</p>
Jednostka kontrolowana	Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach ¹
Kierownik jednostki kontrolowanej	Zygmunt Łukaszczyk, Wojewoda Śląski <p style="text-align: right;">(dowód: akta kontroli str. 5-6)</p>

II. Ocena kontrolowanej działalności²

Ocena ogólna	Najwyższa Izba Kontroli nie stwierdziła naruszenia prawa do jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn w kontrolowanej jednostce. Występujące w badanych grupach stanowisk różnice płacowe były uzasadnione czynnikami obiektywnymi.
Uzasadnienie oceny ogólnej	W okresie objętym kontrolą ³ stwierdzono występowanie różnic ⁴ w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w zbadanych trzech grupach pracowników na korzyść mężczyzn. W grupie zastępców kierownika oddziału, zakwalifikowanych do VI i VII przedziału punktowego, różnice wyniosły od 5,1% do 9,3% dla wynagrodzenia zasadniczego i od 8,1% do 9,2% dla wynagrodzenia łącznego ⁵ . W grupie głównych specjalistów różnica ta wynosiła 12,3% w wynagrodzeniu zasadniczym i 11,4% w wynagrodzeniu łącznym. Natomiast w grupie starszych specjalistów różnica w wynagrodzeniu zasadniczym była nieistotna (2,6%), a w wynagrodzeniu łącznym wyniosła 6,7%. Stwierdzone różnice w wynagrodzeniach zasadniczych kobiet i mężczyzn przekraczały założony przez NIK próg istotności w wysokości 4,5% ⁶ o 0,6 do 7,8 punktu procentowego. Ustalenia kontroli wskazują

¹ Zwany dalej „ŚUW” lub „Urząd”

² Najwyższa Izba Kontroli stosuje 3-stopniową skalę ocen: pozytywna, pozytywna mimo stwierdzonych nieprawidłowości, negatywna. Jeżeli sformułowanie oceny ogólnej według proponowanej skali byłoby nadmiernie utrudnione, albo taka ocena nie dawałaby prawdziwego obrazu funkcjonowania kontrolowanej jednostki w zakresie objętym kontrolą, stosuje się ocenę opisową, bądź uzupełnia ocenę ogólną o dodatkowe objaśnienie

³ Lata 2012-2013, przy czym wysokość wynagrodzeń brutto badano wg stanu na dzień 30 kwietnia 2013 r.

⁴ Różnica liczona jako procentowa różnica średniego wynagrodzenia mężczyzn i średniego wynagrodzenia kobiet w stosunku do średniego wynagrodzenia mężczyzn.

⁵ Wynagrodzenie łączne obejmuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nie obejmuje dodatku zadaniowego.

⁶ Stwierdzona przez Eurostat w 2011 r. średnia różnica w wynagrodzeniach brutto kobiet i mężczyzn w Polsce http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics.

jednak, że źródła zróżnicowania wynagrodzeń należy upatrywać w zatrudnianiu pracowników na teoretycznie takich samych stanowiskach, ale znajdujących się w różnych komórkach organizacyjnych Urzędu. Składają się na to różne zakresy czynności i odpowiedzialność, jak również udzielone poszczególnym pracownikom upoważnienia i pełnomocnictwa. Różnica w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami jest także wynikiem posiadanych różnych kwalifikacji, stażu pracy i zaangażowania pracowników.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

Opis stanu
faktycznego

W toku przeprowadzonej kontroli NIK zbadała trzy grupy stanowisk: zastępcy kierownika oddziału (15 osób), głównego specjalisty (4 osoby) oraz starszego specjalisty (11 osób). Kontrolą objęto osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę na pełny etat, według stanu zatrudnienia na 30 kwietnia 2013 r.

Przy badaniu wysokości wynagrodzeń uwzględniono takie czynniki, jak poziom wykształcenia i posiadanych kwalifikacji, staż pracy, zakres obowiązków wykonywanych przez pracownika, zakres przypisanej odpowiedzialności oraz uzyskane oceny okresowe. Zbadano również wysokość przyznawanych dodatków zadaniowych i nagród oraz wzięto pod uwagę przyznawanie przez pracodawcę świadczeń dodatkowych.

W badanej grupie zastępców kierownika Oddziału było zatrudnionych dziesięć kobiet⁷ i pięciu mężczyzn. W wyniku przeprowadzonego wartościowania, stanowiska kierownicze zakwalifikowane do VI przedziału punktowego, otrzymały od 233 do 246, a zakwalifikowane do VII przedziału punktowego od 261 do 295 punktów.

(dowód: akta kontroli str. 630-633, 639, 481-583, 601-621)

Zgodnie z zatwierdzonymi w Urzędzie przedziałami punktowymi i wartościami mnożnika kwoty bazowej⁸ w ramach danego przedziału punktowego, minimalne wynagrodzenie dla tej grupy stanowisk zakwalifikowanych do VI przedziału punktowego wynosiło 3.279,22 zł, a maksymalne 3.747,68 zł, natomiast dla stanowisk zakwalifikowanych do VII przedziału punktowego odpowiednio 3.653,99 zł i 4.309,83 zł. Według stanu na 30 kwietnia 2013 r., średnie wynagrodzenie zasadnicze dla stanowisk zakwalifikowanych do VI przedziału punktowego wyniosło 3.529 zł⁹, tj. 94,16% wynagrodzenia maksymalnego, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet (3.466,50 zł) stanowiło 92,50%, a mężczyzn (3.654,00 zł) 97,50% wynagrodzenia maksymalnego. Różnica płacowa¹⁰ na korzyść mężczyzn w wynagrodzeniach zasadniczych wyniosła 5,13%, a w łącznych 8,09%. Dla stanowisk zakwalifikowanych do VII przedziału punktowego średnie wynagrodzenie zasadnicze wyniosło 4.104,40 zł tj. 95,23% wynagrodzenia maksymalnego, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet (4.021,50 zł) oraz mężczyzn (4.436,00 zł) stanowiło odpowiednio 93,31% i 102,93% wynagrodzenia maksymalnego. Różnica płacowa¹¹ na korzyść mężczyzn w wynagrodzeniach zasadniczych wynosiła 9,34%, a w łącznych 9,24%.

(dowód: akta kontroli str. 626, 642-643)

⁷ Wg stanu na dzień 30 kwietnia 2013 r. dwie kobiety pełniące funkcję zastępców kierownika oddziału były w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.

⁸ Kwotę bazową dla członków korpusu służby cywilnej ustalono w wysokości 1.873,84 zł, zgodnie z art. 13 ust. 1 pkt. 2 lit. b ustawy budżetowej na rok 2013 z dnia 25 stycznia 2013 r. (Dz. U. z 2013 r., poz. 169).

⁹ Przy obliczeniu średniej nie uwzględniono dwóch mężczyzn (którzy nie mieli zwartościowanych stanowisk) ze względu na brak możliwości przyporządkowania do przedziału punktowego.

¹⁰ Dot. stanowisk zakwalifikowanych do VI przedziału punktowego.

¹¹ Dot. stanowisk zakwalifikowanych do VII przedziału punktowego.

W latach 2012-2013 (do 30 kwietnia) jednemu mężczyźnie w tej grupie przyznano dodatki zadaniowe. Według stanu na dzień 30 kwietnia 2013 r. różnica w wynagrodzeniach łącznych wraz z dodatkami zadaniowymi, dla stanowisk zakwalifikowanych do VII przedziału punktowego w tej grupie, wyniosła 12,63% na korzyść mężczyzn. Ponadto, w przypadku jednego pracownika (kobiety) pełniącego funkcję Rzecznika Dyscyplinarnego Śląskiego Urzędu Wojewódzkiego w Katowicach na podstawie § 3 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 kwietnia 2009 r. w sprawie wynagradzania członków Wyższej Komisji Dyscyplinarnej Służby Cywilnej¹², komisji dyscyplinarnych oraz rzeczników dyscyplinarnych i ich zastępców przyznano w roku 2012 dwukrotnie dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 30% minimalnego wynagrodzenia.

(dowód: akta kontroli str. 647-648)

Wszystkie osoby zatrudnione na stanowisku zastępcy kierownika posiadały wymagane¹³ wykształcenie wyższe. Dodatkowo dwie kobiety i pięciu mężczyzn ukończyło studia podyplomowe. Staż pracy kobiet wynosił od 7 do 44 lat (średnio ponad 20 lat), w tym na stanowisku kierowniczym od roku do 6 lat (średnio ponad 3 lata). Staż pracy mężczyzn wynosił od 14 do 19 lat (średnio 16 lat), w tym na stanowisku kierowniczym od 8 miesięcy do 4 lat (średnio ponad 2 lata). W Oddziałach, którymi kierowały kobiety¹⁴ zatrudnionych było od 3 do 27 pracowników (średnio 8 osób), a mężczyźni kierowali zespołami¹⁵ liczącymi od 1 do 6 pracowników (średnio 4 osoby).

(dowód: akta kontroli str. 677-702, 719-728, 739-743)

W badanej grupie zastępców kierownika oddziału w wyniku przeprowadzonych ocen okresowych¹⁶ ocenę pozytywną powyżej oczekiwań otrzymało pięć kobiet, a w przypadku mężczyzn dwie osoby. Z kolei ocenę pozytywną znacznie powyżej oczekiwań otrzymało podobnie pięć kobiet, a w przypadku mężczyzn dwie osoby.

(dowód: akta kontroli str. 739-743)

W okresie 2012-2013 (stan na dzień 30 kwietnia 2013 r.) wszyscy zastępcy kierownika oddziału otrzymali nagrody okresowe, przy czym średnia wartość nagród okresowych wyniosła dla kobiet 4.376 zł, a dla mężczyzn 3.571 zł¹⁷. Dodatkowo ww. pracownikom przyznane zostały nagrody indywidualne. W roku 2012 nagrody otrzymały cztery osoby (trzy kobiety i jeden mężczyzna), których średnia wartość wyniosła 625 zł, przy czym średnia dla kobiet wyniosła 617 zł, a dla mężczyzn 650 zł. Nagrody indywidualne przyznano pracownikom zgodnie z zasadami określonymi w Regulaminie Pracy Śląskiego Urzędu Wojewódzkiego w Katowicach, tj. z własnej inicjatywy Dyrektora Generalnego lub na wniosek bezpośredniego przełożonego.

(dowód: akta kontroli str. 655-658)

¹² Dz. U. z 2009 r. Nr 60, poz. 492.

¹³ Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 grudnia 2009 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (Dz. U. z 2009 r., Nr 211 poz. 1630 ze zm.).

¹⁴ Oddziały: Dochodów Budżetowych Urzędu, ds. Odszkodowań (dwie kobiety), Administracji Architektoniczno-Budowlanej, Kontroli Zewnętrznej (dwie kobiety), ds. Realizacji, Kontroli i Monitoringu Projektów, ds. Cudzoziemców oraz Paszportowy (dwie kobiety).

¹⁵ Oddziały: Dochodów Budżetowych Urzędu, ds. Nadzoru nad Urzędami Pracy, ds. Cudzoziemców, Paszportowy w Terenowej Delegaturze Paszportowej w Sosnowcu oraz Zarządzania Kryzysowego.

¹⁶ W przypadku jednego mężczyzny nie dokonano pierwszej oceny okresowej. Umowa o pracę została zawarta 15 sierpnia 2012 r. na czas określony. Zgodnie z art. 38 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2008 r. Nr 227, poz. 1505 ze zm.) pierwsza ocena w służbie cywilnej jest dokonywana nie wcześniej niż po upływie 8 miesięcy od nawiązania stosunku pracy i nie później niż miesiąc przed upływem okresu, na który została zawarta umowa o pracę ocenianego.

¹⁷ Wg. stanu na dzień 30 kwietnia 2013 r. nagrody okresowe przyznano wyłącznie w roku 2012.

W badanej grupie głównych specjalistów zatrudnionych było trzech mężczyzn¹⁸ i jedna kobieta¹⁹. W wyniku przeprowadzonego wartościowania, ww. stanowiska otrzymały od 180

do 201 punktów i zostały zakwalifikowane do V przedziału punktowego.
(dowód: akta kontroli str. 630-633, 640, 395-425)

Zgodnie z przyjętymi przedziałami punktowymi i wartościami mnożnika kwoty bazowej²⁰ dla stanowisk zakwalifikowanych do V przedziału punktowego wynagrodzenie minimalne wynosiło 2.998,14 zł, a maksymalne 3.372,91 zł. Według stanu na 30 kwietnia 2013 r., średnie wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie stanowisk wyniosło 3.648,50 zł, tj. 108,17% wynagrodzenia maksymalnego, przy czym wynagrodzenie zasadnicze kobiety i średnie wynagrodzenie mężczyzn stanowiło odpowiednio 97,84% i 111,61% wynagrodzenia maksymalnego. Różnica płacowa na korzyść mężczyzn w wynagrodzeniach zasadniczych wyniosła 12,34%, a w łącznych 11,36 %.

(dowód: akta kontroli str. 626, 644)

W latach 2012-2013 (30 kwiecień) wszystkim pracownikom tej grupy stanowisk przyznano dodatki zadaniowe, przy czym kwota dodatków przyznanych kobiecie była mniejsza od średniej kwoty dodatków przyznanych mężczyznom o 54,06% w 2012 r. i o 21,31% w 2013 r. Według stanu na dzień 30 kwietnia 2013 r. różnica w wynagrodzeniach łącznych z uwzględnieniem dodatków zadaniowych wynosiła 12,39% na korzyść mężczyzn.

(dowód: akta kontroli str. 649-650)

Wszystkie osoby zatrudnione na stanowisku głównego specjalisty posiadały wymagane²¹ wykształcenie wyższe. Dodatkowo jedna kobieta i jeden mężczyzna ukończyli studia podyplomowe. Kobieta miała 18 letni staż pracy, a staż pracy mężczyzn wynosił od 8 do 28 lat (średnio ponad 19 lat), w tym na stanowisku aktualnie zajmowanym kobieta przepracowała 7 lat, a mężczyźni od 1 roku do 8 lat (średnio ponad 5 lat).

(dowód: akta kontroli str. 703-706, 729-732)

W badanej grupie głównych specjalistów w wyniku przeprowadzonych ocen okresowych wszyscy pracownicy otrzymali ocenę pozytywną powyżej oczekiwań.

(dowód: akta kontroli str. 744)

W latach 2012-2013 (30 kwietnia) wszyscy główni specjaliści otrzymali nagrody okresowe, przy czym wartość nagrody przyznanej kobiecie była o 4,74% mniejsza od średniej nagród przyznanych mężczyznom²². Nagrodę indywidualną przyznano tylko jednemu mężczyźnie. Nagroda ta została przyznana zgodnie z zasadami określonymi w Regulaminie Pracy Śląskiego Urzędu Wojewódzkiego w Katowicach.

(dowód: akta kontroli str. 659)

W badanej grupie starszych specjalistów było zatrudnionych ośmiu mężczyzn²³ i trzy kobiety²⁴. W wyniku przeprowadzonego wartościowania, ww. stanowiska otrzymały od 152 do 170

¹⁸ Mężczyźni zajmowali stanowiska: ds. programistycznych oraz wsparcia w zakresie administracji sieci i usług zewnętrznych i wewnętrznych, ds. administracji Systemu Obiegu Dokumentów i Spraw oraz administracji usługami sieci wewnętrznej oraz ds. administracji infrastrukturą sieciową i serwerami usług internetowych.

¹⁹ Kobieta zajmowała stanowisko ds. programistycznych, wdrażania nowych systemów informatycznych oraz administracji SODiS.

²⁰ Patrz przypis nr 8.

²¹ Patrz przypis nr 13.

²² Patrz przypis nr 17.

²³ Na stanowiskach: ds. administracji domeną UW-KAT, Systemem Obiegu Dokumentów i Spraw oraz systemem klasy ERP, ds. programistycznych, ds. administracji systemami finansowo-kadrowymi, danymi osobowymi oraz pełnienia funkcji Administratora Bezpieczeństwa Informacji, ds. obsługi strony WWW i BIP, administracji systemami informatycznymi oraz pełnienia funkcji Administratora Systemów Informatycznych, administracji Systemu

punktów dla stanowisk zakwalifikowanych do IV przedziału punktowego oraz od 183 do 214 punktów dla stanowisk zakwalifikowanych do V przedziału punktowego.

(dowód: akta kontroli str. 641, 426-480)

Zgodnie z zatwierdzonymi w Urzędzie przedziałami punktowymi i wartościami mnożnika kwoty bazowej²⁵ dla tej grupy stanowisk zakwalifikowanych do IV przedziału punktowego wynagrodzenie minimalne wynosiło 2.642,11 zł, a maksymalne 3.166,79 zł, natomiast dla stanowisk zakwalifikowanych do V przedziału punktowego odpowiednio 2.998,14 zł i 3.372,91 zł. Według stanu na 30 kwietnia 2013 r., średnie wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie wyniosło: dla stanowisk zakwalifikowanych do IV przedziału punktowego 2.985,50 zł²⁶ tj. 94,28% wynagrodzenia maksymalnego, a dla stanowisk zakwalifikowanych do V przedziału punktowego 3.437,60 zł²⁷, tj. 101,92% wynagrodzenia maksymalnego, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet (3.367 zł) stanowiło 99,82%, a mężczyzn (3.455,25 zł)

102,44% maksymalnego wynagrodzenia. Różnica płacowa²⁸ na korzyść mężczyzn w wynagrodzeniach zasadniczych wyniosła 2,55%, a w łącznych 6,7%.

(dowód: akta kontroli str. 626, 645-646)

W latach 2012 – 2013 (30 kwiecień) wszyscy starsi specjaliści otrzymali dodatki zadaniowe. Dodatki przyznane w 2012 r. dwóm kobietom wynosiły łącznie 5.603 zł, a kwota dodatków przyznanych sześciu mężczyznom wynosiła 32.882 zł Średnia wysokość dodatków przyznanych kobietom (2.801,50 zł) w porównaniu do średniej kwoty dodatków jaki otrzymali mężczyźni (5480,33 zł) była mniejsza o 48,88%. W 2013 r. średnia kwota dodatków przyznanych dwóm kobietom (180 zł) była prawie 10 krotnie mniejsza od średniej kwoty dodatków przyznanych sześciu mężczyznom (1.766,67 zł). Według stanu na dzień 30 kwietnia 2013 r. różnica płacowa liczona dla wynagrodzenia łącznego wraz z dodatkami zadaniowymi, dla stanowisk zakwalifikowanych do V przedziału punktowego w tej grupie, wyniosła 13,37% na korzyść mężczyzn.

(dowód: akta kontroli str. 651-654)

Wszystkie osoby zatrudnione na stanowisku starszego specjalisty posiadały wymagane²⁹ na tym stanowisku wykształcenie wyższe. Dodatkowo jeden mężczyzna ukończył studia podyplomowe. Staż pracy kobiet wynosił od 6 do 12 lat (średnio ponad 8 lat), w tym na obecnie zajmowanym stanowisku od roku do 4 lat (średnio 2 lata). Staż pracy mężczyzn wynosił od 5 do 30 lat (średnio ponad 12 lat), w tym na stanowisku aktualnie zajmowanym jedna osoba 4 lata, a pozostałe jeden rok.

(dowód: akta kontroli str. 707-718, 733-738)

W badanej grupie starszych specjalistów w wyniku przeprowadzonych ocen okresowych ocenę pozytywną powyżej oczekiwań otrzymało siedmiu mężczyzn oraz

Obiegu Dokumentów i Spraw, administracji systemami finansowo-kadrowymi, domeną UW-KAT oraz siecią wewnętrzną Urzędu, ds. administracji sieci i usług zewnętrznych i wewnętrznych oraz ds. ochrony przeciwpożarowej i bhp.

²⁴ Na stanowiskach: ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, ds. prowadzenia postępowań sprawdzających oraz organizacji szkoleń, ds. kontroli i obsługi komisji dyscyplinarnej.

²⁵ Patrz przypis nr 8.

²⁶ Stanowiska zakwalifikowane do IV przedziału punktowego zajmowali tylko mężczyźni.

²⁷ Przy obliczeniu średniej nie uwzględniono dwóch kobiet ze względu na brak możliwości przyporządkowania do przedziału punktowego (brak zwartościowanych stanowisk).

²⁸ Dot. stanowisk zakwalifikowanych do V przedziału punktowego.

²⁹ Patrz przypis nr 13.

dwie kobiety. W dwóch przypadkach³⁰ tj. kobiety i mężczyzny zapoznano pracowników jedynie z kryteriami i terminem sporządzenia oceny okresowej.

(dowód: akta kontroli str. 745-748)

W okresie 2012-2013 (do 30 kwietnia) wszyscy starsi specjaliści otrzymali nagrody okresowe, przy czym średnia wartość nagrody okresowej wyniosła dla kobiet 2.867 zł, a dla mężczyzn 2.894 zł³¹. Dodatkowo pracownikom przyznane zostały nagrody indywidualne.

W roku 2012 nagrody otrzymało osiem osób (trzy kobiety i pięciu mężczyzn), których średnia wartość wyniosła 1.288 zł, przy czym średnia dla kobiet wyniosła 1.400 zł, a dla mężczyzn 1.220 zł. Natomiast w roku 2013 r. nagrody otrzymało czterech mężczyzn, a średnia ich wartość wyniosła 1.775 zł. Nagrody indywidualne przyznano pracownikom zgodnie z zasadami określonymi w Regulaminie Pracy Śląskiego Urzędu Wojewódzkiego w Katowicach, tj. z własnej inicjatywy Dyrektora Generalnego lub na wniosek bezpośredniego przełożonego.

(dowód: akta kontroli str. 660-663)

Dodatkowe świadczenia (telefony komórkowe, komputery przenośne, tablety) wynikały

z charakteru pracy i ich przyznawanie określonym pracownikom było uzasadnione potrzebami pracodawcy. Komputery przenośne zostały przyznane łącznie 17 pracownikom (pięciu kobietom i dwunastu mężczyznom), których charakter pracy wymagał zachowania pewnego stopnia mobilności. Służbowy telefon komórkowy został przyznany trzem osobom (jednej kobiecie i dwóm mężczyznom), z uwagi na rodzaj wykonywanych zadań i charakter wykonywanej pracy. Tablet został przyznany jednej osobie (mężczyźnie) i był wykorzystywany do testowania zdalnego dostępu do zasobów Urzędu z wykorzystaniem systemu operacyjnego Android oraz w celach developerskich, do tworzenia aplikacji na platformę Android.

(dowód: akta kontroli str. 669-676, 848-855)

Wojewoda Śląski Zygmunt Łukaszczyk wyjaśnił, że monitorowanie systemu wynagrodzeń oraz dostępności środków finansowych w ramach funduszu przeznaczonego na wynagrodzenia, powiązane jest ściśle z zachodzącymi zmianami kadrowymi dot. zatrudniania nowych pracowników, awansów stanowiskowych, podwyżek płac, a także powierzania pracownikom dodatkowych obowiązków. Wojewoda podkreślił, że analizie podlega charakter realizowanych zadań przez pracownika, ich złożoność oraz związana z nimi odpowiedzialność, a wyniki tej weryfikacji stanowią podstawę do podejmowania decyzji płacowych, przy czym w ww. procesie nie uwzględnia się innych niż merytoryczne i organizacyjne kryteria.

(dowód: akta kontroli str. 838-839)

Ponadto, Wojewoda Śląski w sprawie występowania różnic w wynagrodzeniach wyjaśnił, że: „(...) różnica w ilości punktów uzyskanych przez stanowiska pracy przyporządkowane do tego samego przedziału punktowego nie ma żadnego znaczenia przy ustalaniu wysokości mnożnika wynagrodzenia zasadniczego. Dlatego (...) wskazana (...) procentowa zależność między liczbą punktów, a wysokością mnożnika nie może stanowić podstawy do analizy różnic w wynagrodzeniach członków korpusu służby cywilnej Śląskiego Urzędu Wojewódzkiego w Katowicach (...)”. Dodatkowo wyjaśnił, że: „(...) wysokość wynagrodzenia zasadniczego

³⁰ Dot. stanowiska starszego specjalisty ds. bezpieczeństwa i higieny pracy oraz starszego specjalisty ds. ochrony przeciwpożarowej i bhp.

³¹ Patrz przypis nr 17.

nie może zależeć tylko i wyłącznie od rodzaju wykonywanej pracy, ale także m.in. od jej jakości, zaangażowania pracowników czy uwarunkowań rynku pracy, których nie uwzględnia metodologia wartościowania stanowisk pracy w korpusie służby cywilnej. Tym samym funkcjonująca w Urzędzie tabela wynagrodzeń stanowi tylko narzędzie pomocnicze przy ustalaniu wysokości płacy zasadniczej pracowników (...). Dla różnic tych nie bez znaczenia

jest również fakt, że w Urzędzie nie funkcjonuje powszechna praktyka obniżania wynagrodzeń pracownikom w przypadku przesuwania ich na stanowiska zakwalifikowane do niższych przedziałów punktowych. Przyjęcie bowiem takiego rozwiązania wiązałoby się z koniecznością wypowiedzania pracownikom warunków umowy i stanowiłoby poważne zagrożenie utraty wysoko wykwalifikowanych ekspertów. Stosowana w tym zakresie praktyka znajduje swoje uzasadnienie w wytycznych Kancelarii Prezesa Rady Ministrów (zawartych w opracowaniu pn. Wartościowanie stanowisk pracy a system wynagrodzeń zasadniczych w korpusie służby cywilnej) (...).”.

(dowód: akta kontroli str. 848-855)

Stwierdzone
nieprawidłowości

W przypadku dwóch osób: starszego specjalisty ds. bezpieczeństwa i higieny pracy oraz starszego specjalisty ds. ochrony przeciwpożarowej i bhp nie sporządzono oceny okresowej. W aktach osobowych znajdowały się jedynie arkusze zapoznania z kryteriami oceny okresowej z dnia 1 września 2009 r. wyznaczające termin sporządzenia oceny na marzec 2011 r.

(dowód: akta kontroli str. 745-748, 750)

Zgodnie z §5 ust. 1 i 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 maja 2009 r. w sprawie warunków i sposobu przeprowadzenia ocen okresowych członków korpusu służby cywilnej³² oceniaczy wpisuje do arkusza termin sporządzenia oceny na piśmie, a oceniani potwierdza podpisem zapoznanie się z kryteriami oceny i terminem sporządzenia oceny na piśmie. Do dnia 14 czerwca 2013 r. oceny okresowe ww. pracowników nie zostały sporządzone.

I Wicewojewoda Śląski Andrzej Pilot wyjaśnił, że: „z przyczyn organizacyjno-technicznych oceny okresowe ww. pracowników nie zostały sporządzone.”

Jednocześnie poinformował, że proces ich sporządzania jest w toku.

(dowód: akta kontroli str. 831-835)

Uwagi dotyczące
badanej działalności

1. NIK zwraca uwagę, że następujące stanowiska nie zostały poddane wartościowaniu: zastępca kierownika Oddziału Paszportowego w Terenowej Delegaturze Paszportowej w Sosnowcu, zastępca kierownika Oddziału Zarządzania Kryzysowego³³, starszy specjalista

ds. prowadzenia postępowań sprawdzających oraz organizacji szkoleń oraz starszy specjalista ds. kontroli i obsługi komisji dyscyplinarnej.

(dowód: akta kontroli str. 641, 639)

Zgodnie z art. 84 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej³⁴, stanowiska pracy

³² Dz. U. z 2009 r. Nr 74, poz. 633.

³³ W przypadku stanowiska pracy dla zastępcy kierownika Oddziału Zarządzania Kryzysowego nie zatwierdzono wyniku wartościowania z dnia 27 listopada 2012 r.

³⁴ Dz. U. z 2008 r. Nr 227, poz. 1505 ze zm.

w korpusie służby cywilnej podlegają opisowi i wartościowaniu. Stosownie do § 3 Zarządzenia Nr 1 Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 2011 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej³⁵, wartościowaniu podlega każde stanowisko pracy.

I Wicewojewoda Śląski Andrzej Pilot wyjaśnił, że stanowisko zastępcy kierownika Oddziału Paszportowego w Terenowej Delegaturze Paszportowej w Sosnowcu „(...) zostało utworzone w związku z powstaniem w dniu 4 marca 2013 r. (...) nowej komórki organizacyjnej (...).

W dniu 26 kwietnia 2013 r. został zatwierdzony przez Dyrektora Generalnego Urzędu opis tego stanowiska pracy”. Jednocześnie oświadczył, że opis ten został przekazany Zespołowi Wartościującemu celem poddania wartościowaniu. Odnośnie stanowiska zastępcy kierownika Oddziału Zarządzania Kryzysowego Wicewojewoda wyjaśnił, że: „wyniki wartościowania (...) nie zostały zatwierdzone przez Dyrektora Generalnego Urzędu”. Ponadto, Wicewojewoda wyjaśnił, że: „(...) z dotychczasowej, kilkuletniej praktyki przeprowadzania wartościowania stanowisk pracy wynika, iż lepszym rozwiązaniem jest zwartościowanie większej liczby stanowisk pracy przed ich ostatecznym zatwierdzeniem. Taka praktyka daje możliwość rzetelnej oceny wartości poszczególnych stanowisk pracy, szczególnie tych o podobnym charakterze (...)”.

(dowód: akta kontroli str. 827-830)

Pan Krzysztof Kulka Dyrektor Biura Dyrektora Generalnego wyjaśnił, że po akceptacji przez Dyrektora Generalnego opisów stanowisk dla stanowisk ds. prowadzenia postępowań sprawdzających oraz organizacji szkoleń i ds. kontroli i obsługi komisji dyscyplinarnej, zostaną przekazane do wartościowania.

(dowód: akta kontroli str. 840-844)

2. NIK zwraca także uwagę, że stanowiska starszy specjalista ds. prowadzenia postępowań sprawdzających oraz organizacji szkoleń i starszy specjalista ds. kontroli i obsługi komisji dyscyplinarnej nie posiadają opisów stanowiska pracy.

(dowód: akta kontroli str. 637-638)

Zgodnie z art. 84 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej stanowiska pracy

w korpusie służby cywilnej podlegają opisowi i wartościowaniu. Stosownie do § 2 Zarządzenia Nr 1 Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 2011 r. w sprawie zasad dokonywania opisów

i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej, opis każdego nowo utworzonego stanowiska pracy sporządza się niezwłocznie po jego utworzeniu. A w razie zaistnienia zmian

w zakresie stanowiska dokonuje się niezwłocznej aktualizacji opisu stanowiska pracy. Zgodnie z § 20 pkt. 8 Regulaminu Śląskiego Urzędu Wojewódzkiego w Katowicach³⁶ do obowiązków bezpośredniego przełożonego należy ustalanie aktualnych opisów stanowisk pracy i zakresów czynności.

(dowód: akta kontroli str. 8)

³⁵ M. P. z 2011 r. Nr 5, poz. 61.

³⁶ Zarządzenie nr 180/09 Wojewody Śląskiego z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalenia Regulaminu Śląskiego Urzędu Wojewódzkiego w Katowicach, zmienionego zarządzeniami: Nr 392/09 z dnia 05 listopada 2009 r., Nr 430/09 z dnia 30 listopada 2009 r., Nr 24/10 z dnia 1 lutego 2010 r., Nr 7/11 z dnia 11 stycznia 2011 r., Nr 34/11 z dnia 25 stycznia 2011 r., Nr 102/11 z dnia 25 marca 2011 r., Nr 104/11 z dnia 29 marca 2011 r., Nr 268/11 z dnia 25 sierpnia 2011 r., Nr 314/11 z dnia 4 października 2011 r., Nr 79/12 z dnia 14 marca 2012 r., Nr 195/12 z dnia 25 czerwca 2012 r., Nr 240/12 z dnia 27 lipca 2012 r., Nr 259/12 z dnia 31 sierpnia 2012 r., Nr 339/12 z dnia 19 listopada 2012 r., Nr 21/13 z dnia 25 stycznia 2013 r., Nr 78/13 z dnia 26 marca 2013 r.

Grzegorz Gajda Pełnomocnik ds. Ochrony Informacji Niejawnych wyjaśnił, że: „(...) projekty są opracowywane i trwa proces ich uzgodnień (...) Oceniając stan prac nad opisami należy sądzić, iż wspomniane opisy zostaną ostatecznie sporządzone i uzgodnione do końca lipca br. (...)”.

(dowód: akta kontroli str. 845-847)

Dyrektor Biura Dyrektora Generalnego wyjaśnił, że „prace nad sporządzeniem (...) opisów rozpoczęły się po 19 kwietnia 2013 r., kiedy Dyrektor Generalny Urzędu zatwierdził ostateczną wersję (...) regulaminu organizacyjnego. Aktualne opisy stanowisk pracy są w uzgodnieniu (...)”.

(dowód: akta kontroli str. 840-844)

IV. Uwagi i wnioski

Wnioski pokontrolne

Przedstawiając powyższe oceny i uwagi wynikające z ustaleń kontroli, Najwyższa Izba Kontroli, na podstawie art. 53 ust. 1 pkt. 5 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli³⁷, wnosi o:

- Sporządzenie ocen okresowych starszemu specjalście ds. bezpieczeństwa i higieny pracy oraz starszemu specjalście ds. ochrony przeciwpożarowej i bhp.
- Sporządzenie opisów stanowiska pracy dla starszego specjalisty ds. prowadzenia postępowań sprawdzających oraz organizacji szkoleń, a także starszego specjalisty ds. kontroli i obsługi komisji dyscyplinarnej.

IV. Pozostałe informacje i pouczenia

Prawo zgłoszenia zastrzeżeń

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

Zgodnie z art. 54 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 o Najwyższej Izbie Kontroli 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 Katowicach.

Obowiązek poinformowania NIK o sposobie wykorzystania uwag i wykonania wniosków

Zgodnie z art. 62 ustawy o NIK proszę o poinformowanie Najwyższej Izby Kontroli, w terminie 14 dni od otrzymania wystąpienia pokontrolnego, o sposobie wykorzystania uwag i wykonania wniosków pokontrolnych 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.

Katowice, dnia 28 czerwca 2013 r.

³⁷ Dz. U. z 2012 r., poz.82 ze zm.

Kontroler
Piotr Dziwisz
specjalista k.p.

.....

Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w Katowicach
Dyrektor
Piotr Miklis

.....