



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Kielcach

LKI – 4101-04-01/2013
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. |
| Okres objęty kontrolą | Od 1 stycznia 2012 r. do zakończenia kontroli. |
| Jednostka przeprowadzająca kontrolę | Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Kielcach. |
| Kontroler | Piotr Fatalski, główny specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr 84740 z dnia 24 kwietnia 2013 r. (dowód: akta kontroli str. 1-2) |
| Jednostka kontrolowana | Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego, al. IX Wieków Kielc 3, 25-516 Kielce (dalej: Urząd). |
| Kierownik jednostki kontrolowanej | Adam Jarubas, Marszałek Województwa Świętokrzyskiego. (dowód: akta kontroli str. 3-6) |

II. Ocena kontrolowanej działalności¹

| | |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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 wyniku przeprowadzonych badań stwierdzono występowanie różnic ² w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w zbadanych trzech grupach pracowników, zarówno na korzyść kobiet (ujemna różnica), jak i na korzyść mężczyzn (dodatnia różnica). Różnice te wynosiły od (-) 6,6% do 1,8% dla wynagrodzenia zasadniczego i od (-) 8,5% do 5,7% dla wynagrodzenia łącznego, tj. wraz z dodatkiem za wieloletnią pracę i dodatkiem funkcyjnym. Różnice płacowe nie odbiegały znacząco od założonego progu istotności w wysokości 4,5% ³ . Ustalenia kontroli wskazują, że przyczyną zróżnicowania wynagrodzeń były różne zakresy czynności i obowiązków pracowników. |

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

| | |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Opis stanu faktycznego | Badaniami kontrolnymi objęto wynagrodzenia pracowników ⁴ Urzędu zatrudnionych na stanowiskach: referenta (11 osób), starszego specjalisty (11 osób) oraz zastępcy dyrektora (16 osób). Wysokość wynagrodzeń (brutto) analizowano według stanu na 30 kwietnia 2013 r. Do badania starano się wybrać grupy stanowisk względnie |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

¹ 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.

² Różnica liczona jako procentowa różnica średniego wynagrodzenia mężczyzn i średniego wynagrodzenia kobiet w stosunku do średniego wynagrodzenia mężczyzn.

³ 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.

⁴ Badano osoby zatrudnione na umowę o pracę oraz na pełny etat, według stanu zatrudnienia na 1 maja 2013 r.

jednorodne, zakładając, że praca wykonywana przez osoby zajmujące te stanowiska jest porównywalna. Przy badaniu wysokości wynagrodzeń uwzględniono takie czynniki jak poziom wykształcenia i posiadanych kwalifikacji, staż pracy, zakres obowiązków wykonywanych przez pracownika, zakres przypisanej odpowiedzialności, oceny okresowe. Zbadano również wysokość przyznawanych premii i nagród oraz wzięto pod uwagę przyznawanie przez pracodawcę świadczeń dodatkowych.

W grupie referentów zatrudnionych było osiem kobiet i trzech mężczyzn. Zgodnie z regulaminem wynagradzania obowiązującym w Urzędzie⁵, minimalne wynagrodzenie w tej grupie wynosiło 1.350 zł, a maksymalne – 3.300 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie wynosiło 2.410 zł, tj. 73,1% maksymalnego wynagrodzenia, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet wyniosło 74,3% maksymalnego (2.452 zł), a mężczyzn – 69,7% (2.300 zł). Różnica w wynagrodzeniach zasadniczych wynosiła 6,6%, a łącznych (bez dodatku motywacyjnego) – 8,5% na korzyść kobiet. Kobiety były zatrudnione w: Departamencie Polityki Regionalnej (Oddziale Programowania Strategicznego i Analiz), Departamencie Promocji, Edukacji, Kultury, Sportu i Turystyki (Oddziale Promocji), Regionalnym Ośrodku Pomocy Społecznej (Oddziale Koordynacji Świadczeń Rodzinnych), Departamencie Funduszy Strukturalnych (Oddziale Wdrażania Projektów Infrastrukturalnych), Biurze Komunikacji Społecznej (jedna w Wieloosobowym Stanowisku ds. Biuletynu Informacji Publicznej, a druga w Oddziale Mediów Elektronicznych), Departamencie Budżetu i Finansów oraz w Świętokrzyskim Ośrodku Adopcyjnym. Natomiast spośród trzech mężczyzn dwaj pracowali w Departamencie Polityki Regionalnej (jeden w Centrum Obsługi Inwestora, a drugi w Oddziale Przedsiębiorczości i Nadzoru Właścicielskiego), a jeden w Regionalnym Ośrodku Pomocy Społecznej (Oddział Koordynacji Świadczeń Rodzinnych). Wszystkie osoby posiadały wykształcenie wyższe⁶, dwóch mężczyzn ukończyło również studia podyplomowe. Staż pracy ogółem trzech kobiet wynosił trzy lata, trzech – cztery lata, jednej – sześć i jednej – dziewięć lat. Staż pracy ogółem mężczyzn wynosił trzy, cztery i pięć lat. Dziesięciu pracowników zostało zatrudnionych na stanowisku referenta w lipcu lub grudniu 2012 r., co powodowało brak możliwości porównania wysokości dodatków do wynagrodzenia (nagród, dodatków motywacyjnych⁷) za 2012 r. W okresie od stycznia do kwietnia 2013 r. referenci nie otrzymali nagród. Średnia wysokość dodatku motywacyjnego za pierwsze cztery miesiące 2013 r. wyniosła dla kobiet 1.337 zł, natomiast dla mężczyzn – 2.000 zł. Różnica płacowa na tych dodatkach wyniosła 33,1%. Wszystkie wnioski o przyznanie dodatku motywacyjnego były uzasadnione przez bezpośrednich przełożonych. W uzasadnieniach wskazywano m.in. wzrost obciążenia pracą oraz zastępowanie osób przebywających na długotrwałych zwolnieniach lekarskich. Zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia oraz dodatku

⁵ Wprowadzony zarządzeniem nr 35/2009 Marszałka Województwa Świętokrzyskiego z dnia 16 czerwca 2009 r. i zmieniony zarządzeniem nr 59/2009 Marszałka Województwa Świętokrzyskiego z dnia 15 grudnia 2009 r.

⁶ Jedna kobieta z tytułem licencjata, trzy osoby z tytułem magistra inżyniera (dwaj mężczyźni i jedna kobieta), a pozostali z tytułem magistra.

⁷ Zgodnie z § 9 regulaminu wynagradzania, pracownikom zatrudnionym na stanowiskach urzędniczych, wykonującym obowiązki służbowe o szczególnym charakterze lub o wysokim stopniu złożoności może zostać przyznany dodatek motywacyjny na czas określony, nie dłuższy niż trzy miesiące, w wysokości nieprzekraczającej 50% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek motywacyjny przyznawany był na wniosek kierownika komórki organizacyjnej nadzorującego pracownika, wraz z uzasadnieniem wskazującym na efektywne zaangażowanie w obowiązki.

motywacyjnego wynikało z różnic w zakresach wykonywanych zadań. (dowód: akta kontroli str. 7-184)

Na stanowisku starszych specjalistów było zatrudnionych pięć kobiet i sześciu mężczyzn. Zgodnie z regulaminem wynagradzania, minimalne wynagrodzenie w tej grupie wynosiło 1.450 zł a maksymalne – 4.200 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie wynosiło 2.990 zł, tj. 71,2% maksymalnego wynagrodzenia, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet wynosiło 70,6% maksymalnego (2.966 zł), a mężczyzn – 71,9% (3.020 zł). Różnica w wynagrodzeniach zasadniczych wynosiła 1,8%, a w łącznych (bez dodatku motywacyjnego i specjalnego) – 5,7% na korzyść mężczyzn. Kobiety były zatrudnione w Departamencie Promocji, Edukacji, Kultury, Sportu i Turystyki (w oddziałach: Kultury i Dziedzictwa Narodowego, Współpracy Zagranicznej, Edukacji i Nauki), w Regionalnym Ośrodku Pomocy Społecznej (Oddziale Koordynacji Świadczeń Rodzinnych), Biurze Radców Prawnych i Biurze Społeczeństwa Informacyjnego. Dwaj mężczyźni pracowali w Regionalnym Ośrodku Pomocy Społecznej (Oddziale Koordynacji Świadczeń Rodzinnych), a pozostali w Departamencie Rozwoju Obszarów Wiejskich i Środowiska (Oddziale Rozwoju Obszarów Wiejskich), Departamencie Organizacyjno-Administracyjnym (Oddziale Administracyjno-Gospodarczym) i Biurze Komunikacji Społecznej (Oddziale Redakcyjnym Portalu "Wrota Świętokrzyskie"). Wszystkie osoby posiadały wykształcenie wyższe, w tym jeden mężczyzna z tytułem licencjata, a pozostali z tytułem magistra. Dwie kobiety ukończyły drugi kierunek studiów, a cztery – studia podyplomowe. Udokumentowaną znajomość języków obcych (angielski, rosyjski) posiadało pięć osób (trzy kobiety i dwóch mężczyzn). Mężczyźni mieli wyższy o dwa lata średni staż pracy ogółem; staż kobiet wynosił od czterech do siedmiu lat, a mężczyzn – od pięciu do 25 lat. Porównanie wynagrodzeń łącznych dwóch mężczyzn i kobiety o takim samym stażu pracy wykazało nieznaczną różnicę płacową w wysokości 1,6% na korzyść kobiety. Średnia wartość nagród wypłaconych w 2012 r. wyniosła dla kobiet 1.691 zł, a dla mężczyzn – 1.662 zł. Różnica płacowa wynosiła 1,8% na korzyść kobiet. Dodatek motywacyjny w okresie objętym kontrolą otrzymywały cztery spośród 11 osób (dwie kobiety i dwóch mężczyzn). W 2012 r. dodatek motywacyjny otrzymywała jedna kobieta, a w 2013 r. jedna kobieta i dwóch mężczyzn. Różnica w wypłaconych w 2013 r. dodatkach motywacyjnych wynosiła 33,3% na korzyść mężczyzn. Kobieta otrzymała dodatki za włączenie się w proces gromadzenia i przygotowywania materiałów na potrzeby sporządzania opinii przez radców prawnych oraz w związku ze znaczącym wzrostem zadań, przypadającym na okres absencji niektórych pracowników. Ostatni wymieniony czynnik był także powodem przyznania dodatku motywacyjnego jednemu z mężczyzn, drugi z nich otrzymał dodatek za udział w organizacji imprez promocyjnych o charakterze regionalnym i ponadregionalnym. Zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia, dodatku motywacyjnego i nagród wynikało z faktu zatrudnienia kobiet i mężczyzn na stanowiskach o różnym zakresie wykonywanych zadań. (dowód: akta kontroli str. 7-148, 185-227, 302)

W badanej grupie zastępców dyrektorów zatrudniano osiem kobiet i ośmiu mężczyzn. Zgodnie z regulaminem wynagradzania, minimalne wynagrodzenie w tej grupie wynosiło 1.600 zł, a maksymalne – 5.600 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie wynosiło 4.950 zł, tj. 88,4% wynagrodzenia maksymalnego, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet wynosiło 89,1% wynagrodzenia maksymalnego (4.988 zł), a mężczyzn – 87,7% (4.913 zł). Średnia wysokość dodatku funkcyjnego wynosiła 803 zł, przy czym średnia wysokość dodatku funkcyjnego dla kobiet wynosiła 825 zł, a mężczyzn – 780 zł. Różnica

placowa na dodatku funkcyjnym wynosiła 5,8% na korzyść kobiet. Natomiast średnie wynagrodzenie łączne (wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkiem za wieloletnią pracę i dodatkiem funkcyjnym, bez dodatku motywacyjnego i specjalnego) wyniosło w przypadku kobiet 6.636 zł, a mężczyzn – 6.538 zł. Różnica placowa na wynagrodzeniu łącznym była taka sama, jak na wynagrodzeniu zasadniczym i wynosiła 1,5% na korzyść kobiet. Kobiety pełniły funkcję zastępcy dyrektora w Departamencie Rozwoju Obszarów Wiejskich i Środowiska, Departamencie Budżetu i Finansów, Departamencie Organizacyjno-Administracyjnym, Departamencie Polityki Regionalnej, Departamencie Promocji, Edukacji, Kultury, Sportu i Turystyki (dwie kobiety), Kancelarii Zarządu oraz Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej. Mężczyźni byli zastępcami dyrektorów w Departamencie Infrastruktury (dwóch mężczyzn), Departamencie Funduszy Strukturalnych (dwóch mężczyzn, w tym jeden pełniący obowiązki na czas przebywania osoby na urlopie bezpłatnym), Departamencie Ochrony Zdrowia, Departamencie Nieruchomości, Geodezji i Planowania Przestrzennego, Departamencie Polityki Regionalnej oraz Biura Społeczeństwa Informacyjnego. Wszystkie osoby posiadały wykształcenie wyższe⁸. Dwie kobiety i dwóch mężczyzn ukończyło drugi kierunek studiów, a dziesięć osób studia podyplomowe (sześć kobiet i czterech mężczyzn). Jeden mężczyzna ukończył studia MBA (*Master of Business Administration*). Egzamin na członków rad nadzorczych zdało trzech mężczyzn i jedna kobieta. Udokumentowaną znajomość języka angielskiego posiadały dwie osoby (kobieta i mężczyzna). Kobiety miały niższy średni staż pracy, zarówno ogółem (kobiety – 20 lat, mężczyźni – 29 lat), jak i staż na stanowiskach kierowniczych (kobiety – 7 lat, mężczyźni – 14 lat). W 2012 r. wszyscy zastępcy dyrektorów otrzymali nagrody. Średnia ich wartość dla kobiet wyniosła 4.375 zł (po wyłączeniu kobiety zatrudnionej od listopada 2012 r. średnia ta wynosiła 4.857 zł), a dla mężczyzn – 4.550 zł. Różnica placowa wyniosła 3,8% na korzyść mężczyzn (po wyłączeniu, o którym mowa wyżej – (-) 6,8% na korzyść kobiet). Dodatek motywacyjny w różnych miesiącach okresu objętego kontrolą otrzymywało 15 z 16 zastępców dyrektorów. W 2012 r. średnia wysokość dodatku motywacyjnego (bez wartości zerowych) wypłaconego kobiecie wyniosła 5.240 zł, a mężczyźnie – 9.686 zł. Różnica placowa na dodatku motywacyjnym za 2012 r. wyniosła 45,9% na korzyść mężczyzn. Średnia wysokość dodatku motywacyjnego za pierwsze cztery miesiące 2013 r. wypłaconego kobietom wyniosła 2.086 zł, a mężczyznom – 3.271 zł. Różnica placowa wyniosła 36,2% na korzyść mężczyzn. Na poziom zróżnicowania istotnie wpłynęły dwuipółkrotnie (w 2012 r.) wyższe w stosunku do pozostałych średnie wartości dodatków motywacyjnych dla trzech mężczyzn, których wynagrodzenia finansowane były z udziałem środków z Unii Europejskiej⁹. Po wyłączeniu ich, różnica placowa na dodatkach motywacyjnych wyniosła za 2012 r. 0,8% na korzyść kobiet, a za cztery miesiące 2013 r. – 9,3% na korzyść mężczyzn. W okresie objętym kontrolą dwie kobiety zatrudnione na stanowisku zastępcy dyrektora otrzymywały dodatek specjalny w związku z realizacją projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej. Zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia, dodatku motywacyjnego i nagród związane było z różnymi zakresami wykonywanych zadań. (dowód: akta kontroli str. 7-148, 228-289, 301)

W Urzędzie nie dokonano wartościowania stanowisk pracy. (dowód: akta kontroli str. 174, 210, 267)

⁸ Czterech mężczyzn i jedna kobieta z tytułem magistra inżyniera, a pozostałe osoby z tytułem magistra.

⁹ W ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego na lata 2007-2013 (Oś priorytetowa 7 – Pomoc techniczna).

Regulamin wynagradzania nie wymagał sporządzania uzasadnień dla wniosków o przyznanie nagród dla pracowników¹⁰. Marszałek Województwa Świętokrzyskiego wyjaśnił m.in., że *odstąpiono od obowiązku pisemnego uzasadniania wniosków o nagrody, gdyż: – postanowiono ciężar odpowiedzialności decyzyjnej za ocenę osiągnięć pracowników przenieść na dyrektorów, uaktywniając ich w sferze zarządzania zasobami ludzkimi, dając czytelny przekaz pracownikom, iż za ich motywowanie w największej mierze odpowiadają ich dyrektorzy, – przy braku uniwersalnego narzędzia weryfikującego wniosek o nagrodę trudno podważać, zmieniać, nie zgadzać się z oceną bezpośrednich przełożonych w tym względzie, zwłaszcza gdy takie działania dotyczyłoby blisko siedmiuset zatrudnionych pracowników.* (dowód: akta kontroli str. 175-176, 211, 268-269, 296-297)

Wszyscy pracownicy, w stosunku do których w okresie objętym kontrolą wystąpił obowiązek sporządzania okresowych ocen pracowniczych, otrzymali oceny pozytywne. (dowód: akta kontroli str. 77-83, 183a, 219-220, 283-287)

Dziesięć osób (sześć kobiet i czterech mężczyzn) korzystało z dofinansowania do różnych form doskonalenia zawodowego (studia podyplomowe, szkolenia, studia MBA, kurs dla kandydatów na członków rad nadzorczych) oraz związanych z tym dodatkowych świadczeń (urlop, zwolnienie z całości lub części dnia pracy). Świadczenia te przyznano zgodnie z wewnętrznymi procedurami Urzędu¹¹. Szesnastu pracowników Urzędu z objętych kontrolą grup (wszyscy na stanowisku zastępcy dyrektorów) posiadało służbowe telefony komórkowe. Wysokość limitu z tytułu rozmów telefonicznych została określona na 200 zł netto miesięcznie¹². W komputery przenośne wyposażonych było 12 zastępców dyrektorów (po sześć kobiet i mężczyzn), przy czym dwie kobiety i jeden mężczyzna mieli do dyspozycji po dwa komputery przenośne. Dodatkowo komputery wykorzystywane były przez pracowników podległych im komórek organizacyjnych do obsługi organizowanych konferencji. (dowód: akta kontroli str. 93-95, 178-179, 212-213, 271-274)

Odnosząc się do kwestii oceny pracy na danym stanowisku, ustalenia wysokości wynagrodzenia oraz monitorowania wynagrodzeń pod względem równości wynagrodzeń Marszałek Województwa Świętokrzyskiego wyjaśnił, że *przy ocenianiu pracy bierze się pod uwagę w szczególności: kluczowe zadania, kompetencje (wykształcenie, doświadczenie zawodowe), charakter stanowiska pracy, złożoność zadań i kreatywność, odpowiedzialność. Oceny takiej dokonuje dyrektor danego departamentu lub równorzędnej komórki organizacyjnej w uzgodnieniu z nadzorującym członkiem zarządu, a jej weryfikację przeprowadza sekretarz województwa z dyrektorem kadr. To pozwala na ostateczne ustalenie wynagrodzeń. Przegląd wynagradzania pracowników, zwykle przy okazji ustalania dodatków motywacyjnych i premii, z uwzględnieniem ww. czynników odbywał się systematycznie nie rzadziej niż raz na pół roku.* (dowód: akta kontroli str. 292, 296)

¹⁰ Obowiązek ten został zniesiony na mocy zarządzenia nr 59/2009 Marszałka Województwa Świętokrzyskiego z 15 grudnia 2009 r., zmieniającego regulamin wynagradzania pracowników Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego w Kielcach.

¹¹ Zasady przyznawania świadczeń dla pracowników Urzędu z związku z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych, wykształcenia ogólnego oraz uzyskaniem zaawansowanej wiedzy w określonej dziedzinie lub dyscyplinie nauki określone były w zarządzeniach Marszałka Województwa Świętokrzyskiego: nr 59/2008 z dnia 7 listopada 2008 r., nr 60/2010 z dnia 12 sierpnia 2010 r. oraz nr 59/2011 z dnia 19 września 2011 r.

¹² Zarządzenie nr 34/2008 Marszałka Województwa Świętokrzyskiego w Kielcach z dnia 9 czerwca 2008 r. w sprawie przydzielenia oraz korzystania z telefonów komórkowych przez pracowników Urzędu Marszałkowskiego oraz zmieniające je zarządzenie nr 44/09 Marszałka Województwa Świętokrzyskiego z dnia 22 lipca 2009 r.

Uwagi dotyczące
badanej działalności

Marszałek Województwa Świętokrzyskiego od dnia 1 marca 2013 r. wprowadził obowiązek sporządzania opisu stanowisk pracy w przypadku naborów na wolne stanowiska pracy. Wobec braku obowiązku dokonywania opisu stanowisk pracy w jednostkach samorządu terytorialnego, NIK ocenia to działanie jako dobrą praktykę.

Przepisy prawa nie nakazują jednostkom samorządu terytorialnego stosowania wartościowania poszczególnych stanowisk pracy, jednak, zdaniem Izby, mogłoby to być pomocne w sytuacji, gdy występują takie same stanowiska pracy w różnych komórkach organizacyjnych Urzędu. Izba wyraża opinię, że wykorzystanie wartościowania stanowisk w procesie zarządzania jednostką może przynieść pozytywny efekt, szczególnie w zakresie monitorowania systemu wynagrodzeń pod kątem równości płac.

Choć nagrody przyznawane są przez pracodawcę według jego uznania, to uznanie jest ograniczone przez obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników pracy. Zdaniem NIK, odstąpienie od obowiązku uzasadniania wniosków o przyznanie nagród dla pracowników nie sprzyja przejrzystości systemu wynagrodzeń.

Wobec stwierdzenia siedmiu przypadków (na 25) nieterminowego (z opóźnieniem wynoszącym od kilku dni do kilku miesięcy) sporządzenia okresowych ocen pracowniczych, NIK zwraca uwagę na potrzebę dokonywania tych ocen w terminach wynikających z przyjętych w tym zakresie regulacji wewnętrznych¹³.

IV. 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 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli¹⁴ 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 Kielcach.

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 21 dni od otrzymania wystąpienia pokontrolnego, o sposobie wykorzystania uwag 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.

¹³ Regulamin przeprowadzania okresowej oceny pracowników samorządowych został wprowadzony zarządzeniem nr 28/2009 Marszałka Województwa Świętokrzyskiego z dnia 21 maja 2009 r. w sprawie okresowych ocen pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Świętokrzyskiego w Kielcach oraz niektórych kierowników wojewódzkich samorządowych jednostek organizacyjnych. W § 3 ust. 2 regulaminu określono, że okresowa ocena pracownicza sporządzana jest raz na dwa lata, począwszy od 2009 r. (do 30 czerwca), w następnych latach każdorazowo w miesiącu maju.

¹⁴ Dz. U. z 2012 r., poz.82 ze zm.

Kielce, dnia 21 czerwca 2013 r.

Kontroler
Piotr Fatalski
gł. specjalista kp.

.....
podpis

Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w Kielcach

Dyrektor
Tadeusz Poddębniak

.....
podpis