



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI  
Delegatura w Kielcach

LKI – 4101-04-05/2013  
P/13/151

# WYSTĄPIENIE POKONTROLNE



## I. Dane identyfikacyjne kontroli

<i>Numer i tytuł kontroli</i>	P/13/151 – Zapewnienie prawa do jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym.
<i>Okres objęty kontrolą</i>	Od 1 stycznia 2012 r. do czasu zakończenia kontroli.
<i>Jednostka przeprowadzająca kontrolę</i>	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Kielcach.
<i>Kontroler</i>	Barbara Jaros, inspektor kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr 86611 z dnia 17 maja 2013 r. (dowód: akta kontroli str. 1-2)
<i>Jednostka kontrolowana</i>	Miejskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej Spółka z o.o. w Kielcach, ul. Mielczarskiego 139/143, 25-611 Kielce. (dalej: MPEC lub Spółka).
<i>Kierownik jednostki kontrolowanej</i>	Jan Wilczyński, Prezes Zarządu Spółki. (dowód: akta kontroli str. 42)

## II. Ocena kontrolowanej działalności<sup>1</sup>

<b>Ocena ogólna</b>	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 <sup>2</sup> w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w zbadanych trzech grupach pracowników na korzyść mężczyzn. Różnice te, zarówno dla wynagrodzenia zasadniczego jak i dla wynagrodzenia łącznego, tj. wynagrodzenia zasadniczego z premią <sup>3</sup> , wynosiły od 8,6% do 14,9%. Przekraczały one założony przez NIK próg istotności w wysokości 4,5% <sup>4</sup> od 4,1 do 10,4 punktu procentowego. Dwucyfrowa różnica płacowa wystąpiła w grupie kierowników działów oraz zastępców kierowników działów. Ustalenia kontroli wskazują jednak, że przyczyną zróżnicowania wynagrodzeń było przede wszystkim zatrudnianie pracowników na teoretycznie takich samych stanowiskach, lecz znajdujących się w różnych komórkach organizacyjnych Spółki, co przekładało się na różne zakresy czynności i obowiązków tych osób.

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Różnica liczona jako procentowa różnica średniego wynagrodzenia mężczyzn i średniego wynagrodzenia kobiet w stosunku do średniego wynagrodzenia mężczyzn.

<sup>3</sup> Naliczaną od wynagrodzenia zasadniczego i przyznawaną w okresie objętym kontrolą w wysokości 10% tego wynagrodzenia. Premia jako jeden z dodatkowych składników wynagrodzenia (obok nieuwzględnianych do obliczeń: dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, dodatku za pracę w porze nocnej, dodatku za pracę w dni świąt Bożego Narodzenia i Wielkiej Nocy oraz dodatkowego wynagrodzenia za pełnienie funkcji społecznego inspektora pracy) ulegała zmniejszeniu za okres pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego.

<sup>4</sup> 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](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).

### III. Opis ustalonego stanu faktycznego

Badaniami kontrolnymi objęto wynagrodzenia pracowników Spółki<sup>5</sup> zatrudnionych na stanowiskach: kierownika działu (13 osób), zastępcy kierownika działu (siedem osób) i specjalisty (21 osób). Do badania starano się wybrać grupy stanowisk względnie 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. Zbadano również wysokość przyznawanych premii i nagród oraz wzięto pod uwagę przyznawanie przez pracodawcę świadczeń dodatkowych. Wysokość wynagrodzeń (brutto) analizowano według stanu na 30 kwietnia 2013 r. (dowód: akta kontroli str. 92-109, 170-182, 215-241)

Na stanowiskach kierowników działów zatrudniano cztery kobiety i dziewięciu mężczyzn. Zgodnie z obowiązującym w MPEC Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy, minimalne wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie wynosiło 3.500 zł, a maksymalne – 7.100 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie wyniosło 4.900 zł, tj. 69,0% maksymalnego wynagrodzenia, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet (4.531 zł) stanowiło 63,8% maksymalnego wynagrodzenia, a mężczyzn (5.064 zł) – 71,3%. Różnica płacowa w wynagrodzeniach zasadniczych wynosiła 10,5% na korzyść mężczyzn. Była ona wynikiem zróżnicowanego zakresu obowiązków i odpowiedzialności na objętych kontrolą stanowiskach – w badanej grupie znaleźli się zarówno kierownicy działów specjalistycznych, jak i pomocniczo-administracyjnych. Kobiety kierowały działami: Kadr i Płac, Zamówień Publicznych, Finansowo-Księgowym oraz Ochrony Środowiska, a mężczyźni działami: Magistrali Wschód, Energetycznym, Technicznym, Magistrali Zachód, Obsługi Klienta i Taryf, Administracji i Logistyki, Wykonawstwa, Obsługi Eksploatacji oraz Informatycznym. Dwanaście osób (wszystkie cztery kobiety i ośmiu mężczyzn) posiadało wykształcenie wyższe, zaś jedna – średnie techniczne. Jeden mężczyzna (kierownik Działu Obsługi Klienta i Taryf) ukończył studia podyplomowe na kierunku finanse, bankowość i controlling. Pięciu spośród mężczyzn kierujących działami specjalistycznymi<sup>6</sup> posiadało odpowiednie świadectwa kwalifikacyjne w zakresie dozoru lub/i eksploatacji urządzeń energetycznych, a jeden z nich również uprawnienia zawodowe do wykonywania samodzielnej funkcji kierownika budowy i robót w specjalności instalacyjno-inżynierskiej. Kobieta kierująca Działem Finansowo-Księgowym miała uprawnienia samodzielnego księgowego-bilansisty. Średni staż pracy mężczyzn był o trzy lata wyższy od średniego stażu pracy kobiet, natomiast dla stażu na stanowiskach kierowniczych różnica ta wynosiła 13 lat. (dowód: akta kontroli str. 94, 97-107, 110-167)

Na stanowiskach zastępców kierowników działów zatrudniano dwie kobiety i pięciu mężczyzn. Zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy, minimalne wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie wynosiło 3.000 zł, a maksymalne – 6.500 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie wyniosło 4.305 zł, tj. 66,2% maksymalnego wynagrodzenia, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet (3.828 zł) stanowiło 58,9% maksymalnego wynagrodzenia, a mężczyzn (4.496 zł) – 69,2%. Różnica płacowa w wynagrodzeniach zasadniczych wynosiła 14,9% na korzyść mężczyzn. Mężczyźni zatrudnieni byli w działach: Energetycznym, Technicznym, Magistrali Wschód, Administracji i Logistyki oraz

<sup>5</sup> Kontrolą objęto osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę oraz na pełny etat, według stanu zatrudnienia na 20 maja 2013 r.

<sup>6</sup> Działem Magistrali Wschód, Działem Energetycznym, Działem Magistrali Zachód, Działem Wykonawstwa i Działem Obsługi Eksploatacji.

Wykonawstwa. Kobiety pełniły funkcje zastępcy kierownika działu Finansowo-Księgowego oraz Obsługi Klienta i Taryf. Różnica płacowa wynikała ze zróżnicowanego zakresu obowiązków i odpowiedzialności poszczególnych pracowników. Cztery osoby (trzech mężczyzn i jedna kobieta) posiadały wykształcenie wyższe, dwie (mężczyzna i kobieta) – średnie zawodowe, zaś jedna (mężczyzna) – średnie ogólnokształcące. Jeden mężczyzna (zastępca kierownika Działu Wykonawstwa) ukończył studia podyplomowe na kierunku informatyka. Czterech mężczyzn zatrudnionych w działach specjalistycznych<sup>7</sup> posiadało odpowiednie świadectwa kwalifikacyjne w zakresie dozoru lub/i eksploatacji urządzeń energetycznych, a jeden z nich również uprawnienia zawodowe do wykonywania samodzielnej funkcji kierownika budowy i robót w specjalności instalacyjno-inżynieryjnej. Średni staż pracy kobiet był o trzy lata wyższy od średniego stażu pracy mężczyzn, jednak mężczyźni mieli o dziewięć lat wyższy średni staż pracy na stanowiskach kierowniczych. (dowód: akta kontroli str. 172, 175-181, 183-212)

Grupa specjalistów obejmowała 10 kobiet i 11 mężczyzn. Zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy, minimalne wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie wynosiło 2.100 zł, a maksymalne – 5.200 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie wyniosło 3.335 zł, tj. 64,1% maksymalnego wynagrodzenia, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet (3.178 zł) stanowiło 61,1% maksymalnego wynagrodzenia, a mężczyzn (3.477 zł) – 66,9%. Różnica płacowa w wynagrodzeniach zasadniczych wynosiła 8,6% na korzyść mężczyzn. Wynikała ona ze zróżnicowanego zakresu obowiązków i odpowiedzialności poszczególnych pracowników. Kobiety były zatrudnione na stanowiskach: specjalistów ds. ekonomicznych (trzy osoby), specjalistów ds. księgowości (dwie osoby), specjalisty ds. organizacji i zarządzania, specjalisty ds. likwidatury, specjalisty ds. marketingu, specjalisty ds. rachuby i płac oraz specjalisty ds. windykacji. Mężczyźni pracowali jako: specjaliści ds. technicznych (trzy osoby), specjalista ds. kontroli wewnętrznej i obrony cywilnej, specjalista ds. zaopatrzenia, specjalista ds. eksploatacji, specjalista ds. inwestycji, specjalista ds. komputeryzacji, specjalista ds. logistyki, specjalista ds. robót ogólnobudowlanych oraz specjalista ds. zatrudnienia i statystyki. Jedenaście osób (sześć kobiet i pięciu mężczyzn) posiadało wykształcenie wyższe, dziewięć (sześciu mężczyzn i trzy kobiety) – średnie zawodowe, a jedna (kobieta) – średnie ogólnokształcące. Trzy osoby (dwóch mężczyzn i kobieta) dodatkowo ukończyły studia podyplomowe. Czterech mężczyzn zatrudnionych w działach specjalistycznych<sup>8</sup> posiadało odpowiednie do zajmowanych stanowisk uprawnienia, w tym trzech – uprawnienia do wykonywania samodzielnych funkcji w budownictwie, zaś jedna – świadectwo kwalifikacyjne w zakresie dozoru urządzeń energetycznych. Średni staż pracy kobiet był o rok wyższy od średniego stażu pracy mężczyzn, jednak mężczyźni mieli o dwa lata wyższy średni staż pracy na stanowiskach kierowniczych. (dowód: akta kontroli str. 218-219, 225-239, 242-324)

Wyplacone w okresie objętym kontrolą nagrody przyznawane były zgodnie z zasadami wynikającymi z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Średnia wartość nagród z funduszu nagród dla ogółu pracowników wyniosła w 2012 r. dla wszystkich badanych grup 663 zł, przy czym dla kobiet było to 645 zł, zaś dla mężczyzn – 671 zł. Różnice w wysokości nagród wyplaconych w ramach poszczególnych grup stanowisk wyniosły od 1,4% do 5,7% na korzyść mężczyzn. (dowód: akta kontroli str. 49, 68-70, 92, 170, 215-216, 326-332)

<sup>7</sup> Dziale Energetycznym, Dziale Technicznym, Dziale Magistrali Wschód i Dziale Wykonawstwa.

<sup>8</sup> Tj. specjalista ds. inwestycji, specjalista ds. robót ogólnobudowlanych, specjalista ds. technicznych i specjalista ds. eksploatacji.

Premie, których podstawowa wysokość uzależniona była od wysokości płacy zasadniczej pracownika, przyznawano zgodnie z zasadami określonymi w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy. (dowód: akta kontroli str. 48-49, 68-69, 95-96, 173-174, 220-224, 325)

Dodatkowe świadczenia (ryczałt na paliwo, służbowe telefony komórkowe, komputer przenośny, internet mobilny) wynikały z charakteru świadczonej pracy i ich przyznawanie określonym pracownikom było uzasadnione potrzebami pracodawcy. Ryczałt na paliwo przyznano 14 pracownikom (13 mężczyznom i jednej kobiecie), wykonującym swoje obowiązki również poza siedzibą Spółki. Służbowy telefon komórkowy posiadało 26 osób (21 mężczyzn i pięć kobiet), przy czym czterem kobietom z grupy kierowników działów przyznano abonamenty niższe od tych, jakie mieli mężczyźni z tej grupy. Jak wyjaśnił Jan Wilczyński, Prezes Zarządu MPEC, przyczyną zróżnicowania abonamentów były różnice w zakresach obowiązków i wynikające z nich odmienne potrzeby pracodawcy w zakresie częstotliwości komunikowania się w celach służbowych przez poszczególnych pracowników. W komputery przenośne wyposażono ośmiu pracowników Spółki (siedmiu mężczyzn i jedną kobietę), przy czym internet mobilny przysługiwał sześciu z nich (pięciu mężczyznom i jednej kobiecie). Laptopy i internet przyznawano na stanowiskach wymagających pozostawania w dyspozycji pracodawcy również poza siedzibą MPEC, w tym pracownikom sprawującym zdalnie stały, bieżący nadzór nad realizacją określonych zadań. (dowód: akta kontroli str. 108-167, 182-189, 197-201, 206-212, 240-241, 262-264, 280-305, 316-317, 344-346)

W Spółce nie dokonano wartościowania stanowisk pracy. (dowód: akta kontroli str. 91, 169, 214)

Jan Wilczyński, Prezes Zarządu Spółki, zapytany o dokonywanie monitoringu systemu wynagrodzeń w MPEC pod kątem równości płac podał, że system ten jest monitorowany poprzez systematyczne analizy wysokości wynagrodzeń i kosztów ponoszonych na ten cel, analizy wynagrodzeń w poszczególnych działach i na poszczególnych stanowiskach dokonywane przez Zarząd i Radę Nadzorczą, a także z udziałem organizacji związkowych. (dowód: akta kontroli str. 344)

Uwagi dotyczące  
badanej działalności

Z ustaleń kontroli wynika, że różnica w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami zatrudnionymi na podobnych stanowiskach wynikała z szerszych zakresów zadań wykonywanych przez mężczyzn (dodatkowych obowiązków, w tym konieczności pozostawania w dyspozycji pracodawcy również poza siedzibą Spółki) oraz zwiększonego zakresu odpowiedzialności (w szczególności materialnej). NIK zwraca jednak uwagę, że stwierdzona różnica płacowa jest znacząca. W związku z tym zakresy czynności tych pracowników należałoby poddać szczegółowej analizie, w celu sprawdzenia, czy tak duża różnica w wynagrodzeniach jest uzasadniona, zwłaszcza, że w Spółce nie wprowadzono wartościowania poszczególnych stanowisk pracy. 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. Wprawdzie przepisy prawa nie nakazują spółkom stosowania tego narzędzia, jednak, zdaniem Izby, mogłoby to być pomocne w sytuacji, gdy w różnych komórkach organizacyjnych Spółki występują takie same lub podobne stanowiska pracy.

#### **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 Kontroli<sup>9</sup> 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.

Kielce, dnia 20 czerwca 2013 r.

Kontroler

Barbara Jaros  
inspektor kontroli państwowej

Najwyższa Izba Kontroli  
Delegatura w Kielcach

Wicedyrektor  
Tadeusz Mikołajewicz

.....  
*podpis*

.....  
*podpis*

---

<sup>9</sup> Dz. U. z 2012 r., poz.82 ze zm.