



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Olsztynie

LOL-4101-04-01/2013

P/13/151

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Olsztynie

ul. Artyleryjska 3e, 10-165 Olsztyn

T +48 89 678 82 00, F +48 89 678 82 30

lol@nik.gov.pl

Adres korespondencyjny: Skr. poczt. P-69, 10-950 Olsztyn

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	Delegatura Najwyższej Izby Kontroli w Olsztynie
Kontroler	Krzysztof Śleszyński, główny specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr 86358 z 16 kwietnia 2013 r. (dowód: akta kontroli str. 1-2)
Jednostka kontrolowana	Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki w Olsztynie, Al. Piłsudskiego 7/9, 10-575 Olsztyn, zwany dalej „Urzędem”.
Kierownik jednostki kontrolowanej	Marian Podziewski, Wojewoda Warmińsko-Mazurski od 27 listopada 2007 r. Dyrektorem Generalnym Urzędu jest Marek Reda (od 15 listopada 2006 r.). (dowód: akta kontroli str. 3)

II. Ocena kontrolowanej działalności

Ocena ogólna

Najwyższa Izba Kontroli stwierdziła występowanie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w zbadanych sześciu grupach pracowników. Różnice¹ te w wynagrodzeniu zasadniczym wynosiły od 15,2% na korzyść kobiet do 7,9% na korzyść mężczyzn, a w wynagrodzeniu łącznym (z dodatkiem: stażowym, służby cywilnej i zadaniowym), od 21,3% na korzyść kobiet do 21,0% na korzyść mężczyzn. Ustalenia kontroli wskazują, że przyczyna zróżnicowania wynagrodzeń leży przede wszystkim w zatrudnianiu pracowników na teoretycznie takich samych stanowiskach, lecz znajdujących się w różnych komórkach organizacyjnych Urzędu, co przekłada się na różne zakresy czynności i obowiązków tych osób. Przyczyną zróżnicowania wynagrodzeń jest także otrzymywanie przez część pracowników dodatków do wynagrodzenia: zadaniowego i służby cywilnej.

Kontrolą objęto lata 2012-2013, przy czym wysokość wynagrodzeń (brutto) badano według stanu na 30 kwietnia 2013.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

Opis stanu faktycznego

1. Według stanu na 30 kwietnia 2013 r. w Urzędzie zatrudnionych było 647 osób, w tym 409 kobiet (63,2%) i 238 mężczyzn (36,8%).

Badaniami objęto wynagrodzenia 36 pracowników zatrudnionych w Urzędzie w ramach umowy o pracę na pełen etat w następujących grupach stanowisk: audytor wewnętrzny (2 osoby), radca prawny (13 osób), zastępca głównego księgowego (2 osoby), zastępca kierownika oddziału (3 osoby), zastępca dyrektora wydziału (6 osób), dyrektor wydziału/biura (10 osób).

¹ Różnica liczona jako procentowa różnica średniego wynagrodzenia mężczyzn i średniego wynagrodzenia kobiet w stosunku do średniego wynagrodzenia mężczyzn.

Przy badaniu wysokości wynagrodzeń uwzględniono takie czynniki jak poziom wykształcenia i posiadanych kwalifikacji, staż pracy, zakres obowiązków wykonywanych przez pracownika oraz wyniki jego oceny okresowej. Zbadano również wysokość przyznawanych premii i nagród, porównano zakresy czynności pracowników zajmujących te same stanowiska oraz wzięto pod uwagę przyznawanie przez pracodawcę świadczeń dodatkowych.

(dowód: akta kontroli str. 4)

1.1. W badanej grupie audytorów wewnętrznych zatrudniono kobietę i mężczyznę. W wyniku przeprowadzonego na podstawie art. 84 ust. 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej² wartościowania stanowisk pracy stanowisko audytora wewnętrznego otrzymało 275 punktów i zostało zakwalifikowane do VIII przedziału punktowego. Zgodnie z obowiązującą w Urzędzie tabelą płac minimalne wynagrodzenie w tej grupie wynosiło 2.822 zł, a maksymalne 5.144 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze audytora wynosiło 4.021 zł (78,2% maksymalnego z tabeli płac). Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym kształtowała się na poziomie 7,7% na korzyść kobiety, a różnica w wynagrodzeniu łącznym wynosiła 21,0% na korzyść mężczyzny, który posiadał trzeci stopień służbowy urzędnika służby cywilnej i w związku z tym otrzymywał dodatek służby cywilnej. Osoby te, zatrudnione w Zespole Audytu Wewnętrznego, posiadały wykształcenie wyższe z tytułem magistra (z zakresu administracji). Dodatkowo mężczyzna ukończył studia podyplomowe z zakresu rachunkowości budżetowej, a kobieta z zakresu audytu i kontroli wewnętrznej oraz mechanizmów funkcjonowania strefy euro. Staż pracy ogółem kobiety i mężczyzny wynosił odpowiednio 13 i 12 lat, w tym na obecnie zajmowanym stanowisku odpowiednio 3 i 9 lat. W 2012 r. obie osoby otrzymały ocenę okresową na poziomie „powyżej oczekiwań”, jednakże kobieta uzyskała większą liczbę punktów (4,25 pkt., przy 4,0 pkt. w przypadku mężczyzny).

Analiza wypłaconych w 2012 r. nagród specjalnych wykazała, że w ramach stanowiska audytora pomiędzy kobietą a mężczyzną wystąpiła różnica w przyznanych nagrodach w wysokości 122,2% na korzyść kobiety, co wynikało z wykonywania przez nią dodatkowych obowiązków wykraczających poza zakres czynności (m.in. prowadzenie szkoleń w Urzędzie).

(dowód: akta kontroli str. 5-39, 262-263 i 291-295)

1.2. W badanej grupie radców prawnych zatrudnionych było dziewięć kobiet i czterech mężczyzn. W wyniku przeprowadzonego wartościowania stanowisko radcy prawnego otrzymało 261 pkt. i zostało zakwalifikowane do VIII przedziału punktowego. Zgodnie z tabelą płac Urzędu minimalne wynagrodzenie w tej grupie wynosiło 2.822 zł, a maksymalne 5.144 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze radcy wynosiło 4.018 zł (78,1% maksymalnego), przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet wynosiło 4.037 zł (78,5% maksymalnego), a mężczyzn 3.973 zł (77,2% maksymalnego). Różnica w wynagrodzeniach zasadniczych oraz łącznych (tj. wraz z dodatkiem stażowym i zadaniowym) wynosiła odpowiednio 1,6% i 0,2% na korzyść kobiet. Wszystkich 13 pracowników zatrudnionych było w Wydziale Prawnym i Nadzoru. Posiadali oni wykształcenie wyższe z tytułem magistra prawa oraz uprawnienia radcy prawnego. Sześciu radców (w tym jeden mężczyzna) ukończyło studia podyplomowe w zakresie związanym z wykonywanymi obowiązkami. Staż pracy ogółem kobiet wynosił od 8 do 40 lat (średnio 23 lata), w tym na obecnym stanowisku od roku do 22 lat (średnio 10 lat). Staż pracy ogółem mężczyzn wynosił natomiast od 8 do 38 lat (średnio 25 lat), w tym na stanowisku radcy od 7 do 14 lat (średnio 11 lat).

² Dz. U. Nr 227, poz. 1505 ze zm. (dalej „ustawa o służbie cywilnej”).

Analiza wypłaconych w 2012 r. nagród specjalnych wykazała, że w ramach stanowiska radcy prawnego pomiędzy kobietami i mężczyznami wystąpiła różnica w przyznanych nagrodach w wysokości 59,6% na korzyść mężczyzn. Średnio kobiety otrzymały łącznie 1.344 zł, a mężczyźni 3.325 zł (z badanej próby wyłączono kobietę nieobecną w pracy w I półroczu 2012 r.). Wyższe nagrody mężczyzn, jak podał Dyrektor Generalny Urzędu, wynikały m.in. z wykonywania przez trzech z nich dodatkowych zadań, tj. zastępowania dyrektora wydziału, pełnienia funkcji Wspólnego Rzecznika Dyscyplinarnego przy Urzędzie, prowadzenia szkoleń w trakcie służby przygotowawczej dla nowozatrudnionych pracowników oraz pełnienia roli koordynatora wydziałowego przy wdrażaniu systemu elektronicznego zarządzania dokumentacją.

(dowód: akta kontroli str. 24-39 i 40-76)

1.3. W badanej grupie zastępców głównego księgowego zatrudniono kobietę i mężczyznę. W wyniku wartościowania ww. stanowiska otrzymało ono od 252 do 258 pkt. i zostało zakwalifikowane do VIII przedziału punktowego. Zgodnie z tabelą płac Urzędu minimalne wynagrodzenie w tej grupie wynosiło 2.822 zł, a maksymalne 5.144 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze zastępcy głównego księgowego wynosiło 3.186 zł (61,9% maksymalnego). Różnica w wynagrodzeniu zasadniczym i łącznym wynosiła odpowiednio 7,9% i 3,8% na korzyść mężczyzny, co wynikało m.in. z różnych zakresów obowiązków tych pracowników oraz dłuższego stażu pracy mężczyzny. Osoby te zatrudnione były w Wydziale Finansów i Kontroli – kobieta w oddziale realizacji wydatków i dochodów budżetowych dysponenta trzeciego stopnia, a mężczyzna w oddziale realizacji wydatków i dochodów budżetowych dysponenta głównego. Pracownicy ci posiadali wykształcenie wyższe magisterskie (mężczyzna w zakresie ekonomii, kobieta – administracji) oraz ukończone studia podyplomowe (kobieta m.in. z zakresu audytu i kontroli w procesie wdrażania funduszy Unii Europejskiej, a mężczyzna z rachunkowości budżetowej). Staż pracy ogółem kobiety i mężczyzny wynosił odpowiednio 6 i 13 lat, w tym na obecnie zajmowanym stanowisku odpowiednio 9 miesięcy i 2 lata.

Analiza wypłaconych w 2012 r. nagród specjalnych wykazała, że w ramach badanego stanowiska pomiędzy kobietą a mężczyzną wystąpiła różnica w przyznanych nagrodach w wysokości 25,5% na korzyść mężczyzny.

(dowód: akta kontroli str. 24-39 i 77-99)

1.4. W badanej grupie zastępców kierownika oddziału zatrudnione były dwie kobiety i mężczyzna. Zgodnie z tabelą płac Urzędu, minimalne wynagrodzenie w tej grupie wynosiło 2.822 zł, a maksymalne 5.837 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze zastępcy kierownika wynosiło 3.468 zł (59,4% maksymalnego), przy czym u kobiet wynosiło ono średnio 3.628 zł (62,2% maksymalnego). Różnica w wynagrodzeniach zasadniczych i łącznych wynosiła odpowiednio 15,2% i 21,3% na korzyść kobiet. Zróżnicowanie wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzny wynikało m.in. z przyjęcia różnych przedziałów punktowych w tabeli płac (stanowisko, na którym pracował mężczyzna posiadało niższy przedział punktowy ustalony w wyniku wartościowania stanowiska pracy) oraz z krótszego doświadczenia zawodowego mężczyzny. Pracownicy ci byli zatrudnieni w różnych wydziałach (kobiety w Wydziale Polityki Społecznej oraz w Wydziale Infrastruktury, Geodezji i Rolnictwa, a mężczyzna w Wydziale Zdrowia). W wyniku przeprowadzonego przez Urząd wartościowania stanowisko zastępcy kierownika oddziału w Wydziale Zdrowia otrzymało 273 pkt. i zostało zakwalifikowane do VIII przedziału punktowego, a stanowiska w pozostałych dwóch ww. wydziałach otrzymały odpowiednio 324 i 312 pkt. i zakwalifikowano je do IX przedziału punktowego. Osoby te posiadały wykształcenie wyższe z tytułem

magistra, a dodatkowo mężczyzna i jedna z kobiet ukończyli studia podyplomowe odpowiednio z zakresu zarządzania w stanach zagrożenia oraz z organizacji pomocy społecznej. Staż pracy ogółem kobiet wynosił 36 i 21 lat, w tym na obecnie zajmowanym stanowisku odpowiednio 3 i 11 lat. Staż pracy ogółem mężczyzny wynosił 14 lat, w tym 22 miesiące na obecnie zajmowanym stanowisku.

Analiza wypłaconych w 2012 r. nagród specjalnych wykazała, że w ramach stanowiska zastępcy kierownika pomiędzy kobietami a mężczyznami wystąpiła różnica w przyznanych nagrodach w wysokości 51,1% na korzyść mężczyzny. Jak podał Dyrektor Generalny Urzędu było to spowodowane m.in. tym, iż dyrektor wydziału, w którym była zatrudniona jedna z kobiet, nie wnioskował w 2012 r. o jej wyróżnienie nagrodą specjalną. Kobieta ta nie uczestniczyła także w pracach zespołów działających w Urzędzie. Natomiast nagroda specjalna dla mężczyzny, została przyznana za jego szczególne zaangażowanie przy uruchamianiu Wojewódzkiego Centrum Powiadamiania Ratunkowego w Olsztynie.

(dowód: akta kontroli str. 24-39 i 100-123)

1.5. W badanej grupie zastępców dyrektora wydziału zatrudnione były trzy kobiety i trzech mężczyzn. W wyniku przeprowadzonego przez Urząd wartościowania stanowisko zastępcy dyrektora otrzymało od 670 do 870 pkt. i zostało zakwalifikowane od II do III przedziału punktowego. Średnie wynagrodzenie zasadnicze zastępców dyrektorów wynosiło 6.060 zł, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet wynosiło 5.893 zł, a mężczyzn 6.227 zł. Różnica w wynagrodzeniach zasadniczych i łącznych wynosiła odpowiednio 5,4% i 19,4% na korzyść mężczyzn. Zróżnicowanie wynagrodzenia zasadniczego wynikało m.in. z pełnienia przez jednego z mężczyzn funkcji Wojewódzkiego Inspektora Nadzoru Geodezyjnego i Kartograficznego jako kierownika Inspekcji Geodezyjnej i Kartograficznej (wynagrodzenie zasadnicze tej osoby było wyższe o 17,0% od średniego wynagrodzenia pozostałych osób). Natomiast zróżnicowanie wynagrodzenia łącznego było spowodowane wyższymi dodatkami stażowymi mężczyzn oraz otrzymywaniem przez dwóch z nich dodatków zadaniowych za wykonywanie dodatkowych obowiązków służbowych dyrektora wydziału.

Wszystkich sześciu zastępców dyrektorów było zatrudnionych w różnych wydziałach. Kobiety pracowały w Wydziałach: Polityki Społecznej, Finansów i Kontroli oraz Certyfikacji i Funduszy Europejskich, a mężczyźni w Wydziałach: Infrastruktury, Geodezji i Rolnictwa, Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego oraz Obsługi Urzędu. Pracownicy ci posiadali wykształcenie wyższe magisterskie i ukończone studia podyplomowe w zakresie związanym z wykonywanymi obowiązkami. Staż pracy ogółem trzech kobiet wynosił 13, 32 i 34 lata, w tym na obecnie zajmowanym stanowisku odpowiednio 3 lata, pół roku i 3 lata. Staż pracy ogółem trzech mężczyzn wynosił 32, 34 i 43, w tym na obecnie zajmowanym stanowisku odpowiednio 2, 4 i 4.

Analiza wypłaconych w 2012 r. nagród specjalnych wykazała, że w ramach stanowiska zastępcy dyrektora pomiędzy kobietami i mężczyznami wystąpiła różnica w przyznanych nagrodach w wysokości 28,0% na korzyść mężczyzn (średnia nagród specjalnych kobiet wyniosła ogółem 15.000 zł, a mężczyzn 20.833 zł, przy czym z badanej próby wyłączono dwie kobiety, tj. nieobecna w 2012 r. w pracy zastępcę dyrektora Wydziału Finansów i Kontroli oraz zastępcę dyrektora Wydziału Certyfikacji i Funduszy Europejskich, która objęła to stanowisko w listopadzie 2012 r.). Dyrektor Generalny Urzędu wyjaśnił, że w 2012 r. zastępcy dyrektorów (mężczyźni) Wydziału Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego oraz Wydziału Obsługi Urzędu

otrzymywali wyższe nagrody z uwagi na zastępowanie dyrektorów swoich wydziałów. Od grudnia 2012 r. osobom tym przyznano z tego tytułu dodatki zadaniowe.

(dowód: akta kontroli str. 24-39, 124-174 i 264-271)

1.6. W badanej grupie dyrektorów wydziału/biura zatrudnionych było sześć kobiet i czterech mężczyzn. W wyniku przeprowadzonego przez Urząd wartościowania stanowisko zastępcy dyrektora otrzymało od 490 do 910 pkt. i zostało zakwalifikowane od I do III przedziału punktowego. Średnie wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie wynosiło 7.267 zł, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet wynosiło 7.379 zł, a mężczyzn 7.101 zł. Różnica w wynagrodzeniach zasadniczych i łącznych wynosiła odpowiednio 3,9% i 6,5% na korzyść kobiet, co wynikało m.in. z różnych zakresów obowiązków oraz z posiadania przez trzy kobiety dodatku służby cywilnej, który wynosił od 1.593 zł do 1.967 zł. W badanej grupie kobiety były zatrudnione w Biurze Wojewody oraz w Wydziałach: Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców, Polityki Społecznej, Prawnym i Nadzoru, Finansów i Kontroli, Organizacji i Kadr. Mężczyźni pracowali natomiast w Wydziałach: Certyfikacji i Funduszy Europejskich, Obsługi Urzędu, Infrastruktury, Geodezji i Rolnictwa oraz w Wydziale Zdrowia. Pracownicy ci posiadali wykształcenie wyższe z tytułem magistra, a sześciu z nich (w tym dwóch mężczyzn) ukończyło dodatkowo studia podyplomowe. Staż pracy ogółem kobiet wynosił od 10 do 30 lat (średnio 17 lat), w tym na obecnie zajmowanym stanowisku od 9 miesięcy do 22 lat (średnio 7 lat). Staż pracy ogółem mężczyzn wynosił od 13 do 32 lat (średnio 26 lat), w tym na obecnie zajmowanym stanowisku od 8 miesięcy do 10 lat (średnio 5 lat).

Analiza wypłaconych w 2012 r. nagród specjalnych wykazała, że w ramach stanowiska dyrektora pomiędzy kobietami i mężczyznami wystąpiła różnica w przyznanych nagrodach w wysokości 18,4% na korzyść kobiet (średnia nagród kobiet wyniosła ogółem 23.670 zł, a mężczyzn 20.000 zł, przy czym z badanej próby wyłączono: dyrektora Wydziału Obsługi Urzędu, z uwagi na jego 3-miesięczną nieobecność w pracy oraz dyrektora Wydziału Certyfikacji i Funduszy Europejskich i dyrektora Wydziału Organizacji i Kadr, którzy objęli stanowiska we wrześniu 2012 r.). Dyrektor Generalny Urzędu wyjaśnił, że zróżnicowanie to wynikało m.in. z przyznania nagród specjalnych dyrektorowi (kobiecie) Wydziału Finansów i Kontroli w wyższej niż pozostałym dyrektorom wysokości z uwagi na długotrwałą nieobecność zastępcy dyrektora tego wydziału (dyrektor ww. Wydziału nie otrzymywał dodatku zadaniowego z tytułu wykonywania zwiększonej ilości zadań).

(dowód: akta kontroli str. 24-39, 175-254 i 264-271)

2. Spośród 36 pracowników Urzędu zatrudnionych na badanych stanowiskach pracy dodatkowe świadczenia niepieniężne przyznano w latach 2012-2013 (do 30 kwietnia) 16 osobom (w tym dziewięciu kobietom i siedmiu mężczyznom). Osoby te pracowały na stanowiskach zastępcy kierownika, zastępcy dyrektora i dyrektora. Były to następujące świadczenia:

- służbowe telefony komórkowe i limity na rozmowy służbowe z prywatnego telefonu komórkowego – przyznane 13 osobom, w tym siedmiu kobietom,
- ryczałty na paliwo – przyznane czterem osobom, w tym dwóm kobietom,
- komputery przenośne – przyznane siedmiu osobom, w tym czterem kobietom,
- dofinansowanie nauki – przyznane trzem kobietom.

We wszystkich ww. przypadkach dodatkowe świadczenia wynikały z charakteru pracy, a ich przyznanie określonym pracownikom było uzasadnione potrzebami pracodawcy.

(dowód: akta kontroli str. 10, 24-33, 49, 82, 105, 130, 186-187, 255-261, 272-278 i 285)

3. Spośród 36 badanych pracowników, 34 zostało objętych ocenami okresowymi (w dwóch przypadkach ocen nie przeprowadzono z uwagi na ośmio- i trzynastomiesięczną usprawiedliwioną nieobecność w pracy). Pracownicy zostali ocenieni na poziomie „powyżej oczekiwań” pracodawcy (28 osób, w tym 17 kobiet i 11 mężczyzn) oraz „znacznie powyżej oczekiwań” (sześciu dyrektorów, w tym cztery kobiety).

(dowód: akta kontroli str. 13, 54-56, 85, 108, 135-137, 193-195, 279-284 i 286-288)

4. Analiza dokumentacji, w tym opisów stanowisk pracy wykazała, że zastępca kierownika oddziału administracji architektoniczno-budowlanej w Wydziale Infrastruktury, Geodezji i Rolnictwa Urzędu (zatrudniony na stanowisku od 2002 r.) nie posiadał niezbędnych uprawnień, tj. uprawnień budowlanych lub uprawnień formalno-prawnych z zakresu geodezji i kartografii wynikających z Rozporządzenia Rady Ministrów z 21 sierpnia 2001 r. w sprawie kontroli urzędów, instytucji publicznych i przedsiębiorców w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących geodezji i kartografii³. Dyrektor Generalny Urzędu wyjaśnił, że w momencie sporządzania i zatwierdzenia (30 sierpnia 2010 r.) m.in. opisu ww. stanowiska pracy kwalifikacje niezbędne do zajmowania poszczególnych stanowisk pracy określone były pod kątem potrzeb Urzędu, a nie kwalifikacji jakie posiada osoba zatrudniona na konkretnym stanowisku (wówczas ww. stanowisko było już obsadzone). W związku z niespełnianiem tego wymogu pracownik został zobowiązany przez dyrektora wydziału do uzupełnienia kwalifikacji i obecnie jest w trakcie uzyskiwania uprawnień budowlanych.

(dowód: akta kontroli str. 24-33, 106, 120-123)

Dyrektor Wydziału Prawnego i Nadzoru (zatrudniony na tym stanowisku od 2001 r.) nie posiadał niezbędnych formalnych uprawnień wynikających z opisu stanowiska pracy z 24 stycznia 2013 r., tj. aktualnego poświadczenia bezpieczeństwa uprawniającego do dostępu do informacji niejawnych oznaczonych klauzulą „tajne” (dotychczasowe poświadczenie było ważne do 26 kwietnia 2012 r.). Posiadał natomiast takie poświadczenie do informacji niejawnych z klauzulą „poufne”, ważne do 26 kwietnia 2015 r. Dyrektor Generalny Urzędu wyjaśnił, że w ww. Wydziale nie funkcjonuje obecnie żadna teczka objęta klauzulą „tajne”, a dwóch pracowników Wydziału posiada dostęp do dokumentacji z tą klauzulą, w związku z czym podjął decyzję o zaktualizowaniu opisu stanowiska pracy, obniżając ją do poziomu „poufne”.

W trakcie kontroli NIK w Urzędzie zaktualizowano w powyższym zakresie opis stanowiska pracy dyrektora Wydziału Prawnego i Nadzoru.

(dowód: akta kontroli str. 24-33, 175-179, 188-189, 224-227 i 303)

5. W okresie objętym kontrolą (do dnia 20 maja 2013 r.) do Urzędu nie wpłynęła żadna sprawa dotycząca ewentualnej dyskryminacji płacowej kobiet i mężczyzn.

(dowód: akta kontroli str. 24-33)

W badanym okresie w Urzędzie monitorowano system wynagrodzeń m.in. poprzez coroczną aktualizację tabeli płac. Dyrektor Generalny Urzędu wyjaśnił m.in., że: *„Corocznie następuje aktualizacja tabeli płac w związku ze zmianą poziomu wynagrodzenia minimalnego i dokonuje się stosownych regulacji wynagrodzeń. Po przeprowadzeniu pierwszego wartościowania stanowisk w 2008 r. i skorelowaniu wynagrodzenia zasadniczego z faktycznie realizowanymi na stanowiskach zadaniami, poziom wynagrodzeń i ich zgodność z widełkami płacowymi dla przedziałów w jakim znajdują się stanowiska pracy, jest badany cyklicznie. W przypadku wystąpienia zmian, które rzutują na wartość stanowiska, następuje zmiana opisu stanowiska,*

³ Dz. U. Nr 101, poz. 1090.

jego ponowne wartościowanie, określenie właściwego przedziału płacowego i ewentualna regulacja wynagrodzenia.”

(dowód: akta kontroli str. 24-33, 289-290 i 296-302)

Z ustaleń kontroli wynika, że różnica w wynagrodzeniach łącznych między kobietami i mężczyznami zatrudnionymi na takich samych stanowiskach wynikała głównie z otrzymywania przez część pracowników dodatków zadaniowych i służby cywilnej oraz wyższych dodatków stażowych. Zróżnicowanie wynagrodzeń łącznych występowało zarówno na korzyść mężczyzn, jak i kobiet. W przypadku stanowisk audytora wewnętrznego, zastępcy głównego księgowego i zastępcy dyrektora wyższe wynagrodzenia otrzymywali mężczyźni (różnica odpowiednio: 21,0%, 3,8% i 19,4%), a w przypadku stanowisk radcy prawnego, zastępcy kierownika i dyrektora wyższe wynagrodzenia otrzymywały kobiety (różnica odpowiednio: 0,2%, 21,3% i 6,5%),

Na potrzeby kontroli NIK założono próg istotności różnicy wynagrodzeń w wysokości 4,5%, tj. w wysokości stwierdzonej w 2011 r. przez Eurostat średniej różnicy w wynagrodzeniach brutto kobiet i mężczyzn w Polsce⁴. Analiza dokumentacji wykazała, że w przypadku wynagrodzeń łącznych czterech grup stanowisk różnice te były wyższe od 2 do 16,8 punktu procentowego w stosunku do ww. progu istotności. W związku z tym, zdaniem NIK, zasadne jest dalsze monitorowanie wysokości wynagrodzeń pod kątem ich zróżnicowania w przypadku osób zatrudnionych na podobnych stanowiskach pracy.

(dowód: akta kontroli str. 7, 42-43, 79, 101-102, 127 i 182)

6. Spośród 36 pracowników zatrudnionych na badanych stanowiskach, 12 posiadało dodatki zadaniowe (w tym siedem kobiet i pięciu mężczyzn), przyznane na podstawie art. 88 ustawy o służbie cywilnej w wysokości od 400 zł do 2.000 zł miesięcznie. Dodatki te wypłacano na stanowiskach: zastępcy głównego księgowego, radcy prawnego oraz zastępcy dyrektora m.in. za wykonywanie dodatkowych obowiązków przejętych po pracowniku, który odszedł z pracy, obsługę prawną spraw kadrowych (w związku wzrostem liczby spraw wymagających opinii radcy prawnego, spowodowanym m.in. likwidacją podległych Wojewodzie jednostek budżetowych), za udział w Zespole do spraw wdrożenia i rozbudowy elektronicznego rozliczania Urzędu, wykonywanie dodatkowych obowiązków służbowych związanych z czasową nieobecnością pracownika. Spośród 12 dodatków zadaniowych: jeden wypłacano od stycznia 2009 r., siedem – od września 2012 r., dwa – od grudnia 2012 r., a dwa – od marca 2013 r. Wszystkie dodatki przyznano na okres wykonywania zadania.

(dowód: akta kontroli str. 7, 24-39, 42-43, 63-76, 79, 98-99, 102, 127 i 182)

Uwagi dotyczące
badanej działalności

Dyrektor Generalny Urzędu przyznał 22 stycznia 2009 r. jednemu z radców prawnych dodatek zadaniowy „w związku z wykonywaniem dodatkowych obowiązków służbowych związanych z obsługą prawną zadań Wydziału Finansów i Budżetu” (obecnie Wydział Finansów i Kontroli) na okres od 1 stycznia 2009 r. do czasu wykonywania zadań. Zgodnie z art. 88 ustawy o służbie cywilnej, dodatek zadaniowy może zostać przyznany członkowi korpusu służby cywilnej za „wykonywanie dodatkowych, powierzonych mu przez pracodawcę zadań na okres wykonywania tych zadań”.

Według regulaminu organizacyjnego Urzędu do zakresu działań Wydziału Prawnego i Nadzoru należy m.in. obsługa prawna wydziałów Urzędu, a w zakresie czynności ww. radcy prawnego otrzymującego dodatek zadaniowy zawarto m.in. zapis, iż do jego zakresu obowiązków należy „udzielanie porad i opinii prawnych na potrzeby Wydziałów

⁴ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics.

Urzędu oraz prowadzenie spraw i reprezentowanie Wojewody jako przedstawiciela Skarbu Państwa przed sądami powszechnymi”.

Dyrektor Generalny Urzędu wyjaśnił, m.in. że: „Przed 2009 r. radcy prawni obsługiwali Wydział Finansów i Kontroli w normalnym trybie tak jak inne wydziały Urzędu, jednakże w związku z przejęciem nowych zadań wiążących się z wystąpieniami do sądu w sprawach egzekucyjnych, prowadzeniem spraw egzekucyjnych na podstawie wyroków sądowych dotyczących należności nakładanych na podstawie prawa budowlanego lub innych przepisów szczególnych, porady i opinie prawne wydawane w trybie dotychczasowym nie zabezpieczyły potrzeb Wydziału. Podkreślić należy fakt, że Pani (...) została wyznaczona przede wszystkim do obsługi prawnej budżetu Wojewody, a jednocześnie wykonuje swoje obowiązki wynikające z zakresu działania Wydziału Prawnego i Nadzoru, jak pozostali radcowie prawni. (...)”.

Zdaniem NIK, dodatek zadaniowy ma charakter fakultatywny i powinien być przyznawany w wyjątkowych sytuacjach, a więc za realizację innych niż zadania stałe, powierzone pracownikowi do realizacji w ramach zajmowanego stanowiska pracy (określone w zakresie obowiązków). Tymczasem obsługa prawna wydziałów Urzędu oraz prowadzenie spraw sądowych zgodnie z przyjętym zakresem czynności należało do obowiązków tego pracownika.

Należy przy tym zauważyć, że wydatki publiczne stosownie do art. 44 ust. 3 pkt 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych⁵ powinny być dokonywane m.in. w sposób oszczędny.

(dowód: akta kontroli str. 24-33, 42-43 i 63-71)

IV. Wnioski

Wnioski pokontrolne

Przedstawiając powyższe oceny 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 Kontroli⁶, wnosi o dokonanie analizy zadań wykonywanych przez radcę prawnego w celu oceny zasadności wypłacania mu dodatku zadaniowego za obsługę prawną Wydziału Finansów i Kontroli Urzędu.

V. 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 o NIK kierownikowi jednostki kontrolowanej przysługuje prawo zgłoszenia na piśmie umotywowanych zastrzeżeń do wystąpienia pokontrolnego, w terminie 21 dni od dnia jego przekazania. Zastrzeżenia zgłasza się do dyrektora Delegatury NIK w Olsztynie.

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 wykonania wniosku pokontrolnego oraz o podjętych działaniach lub przyczynach niepodjęcia tych działań.

⁵ Dz. U. Nr 157, poz. 1240 ze zm.

⁶ Dz. U. z 2012 r., poz. 82 ze zm.

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.

Olsztyn, dnia 11 czerwca 2013r.

Kontroler

Dyrektor Delegatury NIK w Olsztynie

Krzysztof Śleszyński
główny specjalista kontroli państwowej

Antoni Stupiński

.....
podpis

.....
podpis