



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Olsztynie

LOL-4101-04-05/2013

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 86380 z 3 czerwca 2013 r.  (dowód: akta kontroli str. 1-2)
Jednostka kontrolowana	Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o., 10-218 Olsztyn, ul. Oficerska 16a, zwane dalej „PWIK” lub Spółką
Kierownik jednostki kontrolowanej	Wiesław Pancer, Prezes Zarządu Spółki

## II. Ocena kontrolowanej działalności

### 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 uzasadnione były czynnikami obiektywnymi.

### Uzasadnienie oceny ogólnej

W wyniku przeprowadzonych badań stwierdzono występowanie różnic<sup>1</sup> w wynagrodzeniach na korzyść mężczyzn (dodatnie różnice) lub na korzyść kobiet (ujemne różnice) w zbadanych wszystkich sześciu grupach pracowników. Różnice te w wynagrodzeniu zasadniczym były niekorzystne dla kobiet i wynosiły od 1,5% do 15,0%. W przypadku wynagrodzeń łącznych, tj. wraz z przysługującymi dodatkami, wynosiły one od 30,5% na korzyść kobiet do 37,6% na korzyść mężczyzn. Stwierdzone różnice w wynagrodzeniach zasadniczych kobiet i mężczyzn w pięciu badanych grupach przekraczały od 0,1 do 10,5 punktu procentowego założony przez NIK próg istotności w wysokości 4,5%<sup>2</sup>, a w przypadku wynagrodzeń łącznych różnice te przekraczały założony próg w pięciu badanych grupach stanowisk od 1,5 do 33,1 punktu procentowego. 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 Spółki, co przekłada się na różne zakresy czynności i obowiązków tych osób.

Kontrolą objęto lata 2012-2013, przy czym wysokość wynagrodzeń (brutto) badano według stanu na 31 maja 2013 r.

<sup>1</sup> Różnica liczona jako procentowa różnica średniego wynagrodzenia mężczyzn i średniego wynagrodzenia kobiet w stosunku do średniego wynagrodzenia mężczyzn.

<sup>2</sup> Ustalona 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

Opis stanu faktycznego

1. Według stanu na 31 maja 2013 r. w Spółce, zatrudnionych było 419 osób, w tym 91 kobiet (21,7%) i 328 mężczyzn (78,3%).

Badaniem objęto wynagrodzenia 39 pracowników (w tym 17 kobiet), zatrudnionych w PWiK w ramach umowy o pracę na pełen etat, w następujących grupach stanowisk: dyżurny pogotowia wodno-kanalizacyjnego (cztery osoby), starszy inspektor ds. technicznych (cztery osoby), specjalista ds. technicznych (dwie osoby), radca prawny (dwie osoby), zastępca kierownika działu (osiem osób) oraz kierownik działu (19 osób).

Przy badaniu wysokości wynagrodzeń uwzględniono takie czynniki jak poziom wykształcenia i posiadanych kwalifikacji, staż pracy, a także zakres obowiązków wykonywanych przez pracownika, zakres przypisanej odpowiedzialności oraz oceny okresowe. Do oceny kontrolowanego zakresu wzięto też pod uwagę wysokość udzielonych nagród i premii oraz przyznawanie przez pracodawcę świadczeń dodatkowych.

(dowód: akta kontroli str. 3-4, 9, 50, 69, 83, 97-98 i 131-133)

1.1. W badanej grupie dyżurnych pogotowia wodno-kanalizacyjnego zatrudnione były trzy kobiety i jeden mężczyzna. Zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy Spółki<sup>3</sup> („ZUZP”) minimalne wynagrodzenie w tej grupie wynosiło 1.170 zł, a maksymalne 2.000 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie wyniosło 2.010 zł, tj. 100,5% maksymalnego wynagrodzenia, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet stanowiło 97,9% wynagrodzenia maksymalnego (1.957 zł). Różnica płacowa w wynagrodzeniach zasadniczych wyniosła 9,8% na korzyść mężczyzny, a w wynagrodzeniach łącznych 30,5% na korzyść kobiet. Tak duża różnica w wynagrodzeniach łącznych wynikała z otrzymywania przez kobiety dodatków stażowych w kwotach od 841 zł do 913 zł, podczas gdy mężczyzna, zgodnie z regulaminem wynagradzania, z takiego dodatku nie korzystał<sup>4</sup>. Wszystkie osoby posiadały średnie wykształcenie, były zatrudnione w Dziale Pogotowia Wodno-Kanalizacyjnego i miały taki sam zakres obowiązków. Średni staż pracy kobiet był dłuższy od stażu pracy mężczyzny o 28 lat, w tym na badanym stanowisku – dłuższy o 17 lat. Prezes Zarządu Spółki wyjaśnił, że: *„Ponieważ kwota dodatku za staż pracy powoduje w niektórych przypadkach nadmierne wypiętrzenie wynagrodzenia brutto, aby zniwelować dysproporcje w wynagrodzeniach brutto, nowo zatrudnionym pracownikom przyznaje się nieco wyższe stawki wynagrodzeń zasadniczych, co miało miejsce w przypadku Pana (...). Nawet pomimo nieco wyższego wynagrodzenia zasadniczego wynagrodzenie brutto<sup>5</sup> Pana (...) na koniec maja 2013 r. jest o ponad*

<sup>3</sup> ZUZP został wypowiedziany przez Prezesa Zarządu 25 stycznia 2012 r. (okres wypowiedzenia upłynął 31 lipca 2012 r.) m.in. z powodu zmiany przepisów prawnych oraz z konieczności dostosowania do aktualnych potrzeb tabeli płac zasadniczych, zasad przyznawania dodatków funkcyjnych i stażowych, nagród rocznych oraz zasad dokonywania oceny rocznej pracowników. W treści wypowiedzenia Prezes Zarządu podał, iż: *„Do czasu uzgodnienia nowych warunków obowiązują dotychczasowe postanowienia ZUZP.”* Do kontroli NIK Zarząd Spółki nie zawarł nowego ZUZP z działającymi na jej terenie przedstawicielami czterech organizacji związków zawodowych. Jak wyjaśnił Prezes Zarządu PWiK: *„Strony prowadzą systematyczne spotkania i negocjacje w sprawie ustalenia nowej treści Układu. Obecnie stronom pozostało do uzgodnienia kilka spornych kwestii i przewiduje się, że do końca sierpnia 2013 r. Układ powinien być zawarty.”*

<sup>4</sup> Zgodnie z ZUZP dodatek stażowy wypłacany jest po przepracowaniu 5 lat w Spółce.

<sup>5</sup> Wynagrodzenie łączne wraz z premią regulaminową.

20% niższe od wynagrodzeń pozostałych pracowników zatrudnionych na stanowisku dyżurnego pogotowia wodno-kanalizacyjnego.” Ponadto Prezes Zarządu Spółki wyjaśnił, że wyższe wynagrodzenie zasadnicze mężczyzny wynika m.in. z wykazywania przez niego bardzo dużego zaangażowania w pracę zawodową i wykonywania dodatkowych czynności przekraczających podstawowy zakres obowiązków (m.in. dorywczy udział w pracach technicznych w terenie).

(dowód: akta kontroli str. 5-45)

**1.2.** Na stanowiskach starszych inspektorów ds. technicznych zatrudnione były dwie kobiety i dwóch mężczyzn. Minimalne wynagrodzenie w tej grupie wynosiło według ZUZP 1.350 zł, a maksymalne 2.300 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze osiągnęło poziom 2.457 zł, tj. 106,8% maksymalnego wynagrodzenia, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet wynosiło 2.258 zł (98,2% maksymalnego), a mężczyzn 2.656 zł (115,5% maksymalnego). Różnica płacowa w wynagrodzeniach zasadniczych wyniosła 15,0% na korzyść mężczyzn. Natomiast w przypadku wynagrodzeń łącznych różnica ta wyniosła 6,0% na korzyść kobiet, co wynikało m.in. z faktu, iż jeden z mężczyzn nie otrzymywał dodatku stażowego, a jedna z kobiet otrzymywała dodatkowe wynagrodzenie w kwocie 287 zł za obsługę projektu „Uporządkowanie gospodarki ściekowej w Olsztynie”. Obie kobiety oraz jeden z mężczyzn posiadali wykształcenie średnie zawodowe (ukończone technikum), a drugi z mężczyzn – wykształcenie wyższe w zakresie inżynierii środowiska. Średni staż pracy kobiet wynosił 36 lat, w tym 25 lat na badanym stanowisku, a mężczyzn – 19 lat, w tym 13 lat na badanym stanowisku. Osoby te były zatrudnione w różnych działach Spółki (kobiety w Dziale Inwestycji i Remontów oraz w Zespole ds. Przetargów, a mężczyźni w Działach: Sieci Wodociągowej i Technicznym), w związku z czym zakres ich obowiązków był różny i związany ze specyfiką danej komórki organizacyjnej.

(dowód: akta kontroli str. 40-64)

**1.3.** Na stanowiskach specjalistów ds. technicznych zatrudnieni byli kobieta i mężczyzna. Minimalne wynagrodzenie w tej grupie wynosiło 1.555 zł, a maksymalne 2.650 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 2.766 zł, tj. 104,4% maksymalnego. Różnica płacowa w wynagrodzeniach zasadniczych i łącznych wyniosła odpowiednio 4,6% i 3,2% na korzyść mężczyzn. Kobieta posiadała wykształcenie wyższe w zakresie inżynierii środowiska, a mężczyzna – średnie zawodowe (technik budowlany) oraz uprawnienia budowlane. Staż pracy kobiety wynosił 27 lat, w tym 11 lat na badanym stanowisku, a mężczyzny 40 lat, w tym sześć lat na tym stanowisku. Obie osoby pracowały w Dziale Technicznym i posiadały różne zakresy czynności. Do obowiązków mężczyzny należało m.in. dokonywanie odbiorów technicznych urządzeń i przyłączy wodno-kanalizacyjnych, natomiast kobieta zajmowała się m.in. wydawaniem warunków technicznych budowy, rozbudowy i modernizacji urządzeń wodno-kanalizacyjnych, wydawaniem warunków technicznych przyłączenia nieruchomości do sieci wodno-kanalizacyjnej oraz uzgadnianiem dokumentacji projektowej w tym zakresie.

(dowód: akta kontroli str. 40-45 i 65-78)

**1.4.** W badanej grupie radców prawnych zatrudnieni byli kobieta i mężczyzna. Minimalne wynagrodzenie dla tego stanowiska wynosiło 1.790 zł, a maksymalne 3.050 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze kształtowało się na poziomie 2.951 zł (96,8% maksymalnego). Różnica płacowa w wynagrodzeniu zasadniczym wynosiła 1,5% na korzyść mężczyzny, a w łącznym – 37,6%, także na korzyść mężczyzny, co wynikało z otrzymywania przez niego dodatku funkcyjnego za koordynowanie prac zespołu radców prawnych oraz dodatkowego wynagrodzenia, wypłacanego od 2009 r.,

za wykonywanie funkcji prokurenta Spółki. Radcy prawni posiadali tożsame zakresy obowiązków (z wyjątkiem dodatkowego obowiązku koordynacji prac zespołu przez mężczyznę, któremu podlegało dwóch pracowników). Badani pracownicy posiadali wykształcenie wyższe z zakresu prawa oraz uprawnienia radcy prawnego, a kobieta ukończyła dodatkowo studia podyplomowe z prawa europejskiego. Staż pracy kobiety wynosił 32 lata, w tym na stanowisku radcy w PWiK 13 lat, a mężczyzny – odpowiednio: 45 lat i 15 lat.

(dowód: akta kontroli str. 40-45 i 79-92)

**1.5.** Dwie kobiety i sześciu mężczyzn zatrudnionych było na stanowiskach zastępców kierowników działu. Minimalne wynagrodzenie w tej grupie wynosiło 1.555 zł, a maksymalne 2.650 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze wyniosło 2.845 zł, tj. 107,4% wynagrodzenia maksymalnego, przy czym dla kobiet wyniosło ono średnio 2.613 zł (98,6% maksymalnego), a dla mężczyzn – 2.922 zł (110,3% maksymalnego). Różnica płacowa w wynagrodzeniach zasadniczych i łącznych wyniosła odpowiednio 10,6% i 16,1% na korzyść mężczyzn. Średni staż pracy kobiet wynosił 32 lata, a mężczyzn 27 lat, w tym na badanym stanowisku odpowiednio: 12 lat i pięć lat. Obie kobiety posiadały wyższe wykształcenie, a mężczyźni: wyższe (pięć osób) oraz policealne (jedna osoba). Ponadto dwaj mężczyźni ukończyli studia podyplomowe w zakresie systemów wodociagowych i kanalizacyjnych (pracownik Działu Produkcji Wody, posiadający także uprawnienia budowlane) oraz w zakresie rachunkowości (pracownik Działu Księgowości), a mężczyzna pracujący w Dziale Inwestycji i Remontów posiadał uprawnienia budowlane. Wszystkie osoby zatrudnione były w różnych komórkach organizacyjnych, co przekładało się na odmienne zakresy obowiązków. Kobiety pracowały w Działach: Zbytu Wody oraz Jakości Wody i Ścieków, a mężczyźni w Działach: Produkcji Wody, Gospodarki Ściekowej, Pogotowia Wodno-Kanalizacyjnego, Utrzymania Ruchu, Inwestycji i Remontów, Księgowości. Mężczyźni kierowali większymi komórkami organizacyjnymi Spółki (liczba podległych im pracowników wynosiła średnio 29 osób, podczas gdy kobiety nadzorowały pracę średnio 17 pracowników).

(dowód: akta kontroli str. 40-45 i 93-125)

**1.6.** W badanej grupie kierowników działu zatrudnionych było osiem kobiet i 11 mężczyzn. Minimalne wynagrodzenie w tej grupie wynosiło 1.790 zł, a maksymalne 3.050 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze kierowników działu kształtowało się na poziomie 3.226 zł, tj. 105,8% maksymalnego, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet wyniosło 3.034 zł (99,5% maksymalnego), a mężczyzn – 3.366 zł (110,4% maksymalnego). Różnica płacowa w wynagrodzeniach zasadniczych osiągnęła 9,9%, a w łącznych 14,1% na korzyść mężczyzn. Sześć kobiet posiadało wyższe wykształcenie, a dwie: średnie zawodowe i policealne. Spośród 11 mężczyzn: ośmiu legitymowało się dyplomem ukończenia wyższych studiów, a trzech posiadało wykształcenie wyższe zawodowe. Czterech mężczyzn i jedna kobieta ukończyli dodatkowo studia podyplomowe. Ponadto sześciu mężczyzn posiadało uprawnienia budowlane (w tym jeden także uprawnienia projektowe). Średni staż pracy kobiet był dłuższy o 10 lat od stażu mężczyzn i wynosił 34 lata, jednakże mężczyźni posiadali większe doświadczenie na stanowisku kierowniczym (średnio 14 lat, tj. sześć lat więcej od kobiet). Wszyscy kierownicy działu pracowali w różnych komórkach organizacyjnych PWiK, co przekładało się na odmienne zakresy czynności. Kobiety kierowały głównie działami o charakterze administracyjno-finansowym (tzw. „jednostki organizacyjne w zarządzie przedsiębiorstwa”), tj. Biurem Zarządu oraz Działami: Administracyjnym, Księgowości, Ekonomicznym, Spraw Pracowniczych, Zbytu Wody, a mężczyźni

kierowali głównie działami o charakterze produkcyjnym (tzw. „jednostki organizacyjne ruchu”), tj. m.in. Działami: Produkcji Wody, Gospodarki Ściekowej, Sieci Wodociągowej, Sieci Kanalizacyjnej, Utrzymania Ruchu, Inwestycji i Remontów, Wykonawstwa Własnego. Mężczyźni nadzorowali pracę większej liczby osób (średnio 24, podczas gdy kobiety kierowały średnio 11 pracownikami). Jak wyjaśnił Prezes Zarządu Spółki mężczyźni są kierownikami dużych jednostek organizacyjnych (pod względem majątku, wyposażenia technicznego i stanu zatrudnienia), zajmujących się podstawową działalnością Spółki, a zatem zakres ich obowiązków i odpowiedzialność jest zdecydowanie większa niż kierowników pozostałych, pomocniczych jednostek organizacyjnych. Ponadto kierowane przez mężczyzn Działy: Produkcji Wody i Gospodarki Ściekowej rozlokowane są w kilku punktach miasta, a w ich skład wchodzi pięć ujęć i stacji uzdatniania wody, oczyszczalnia ścieków, suszarnia i spalarnia osadów oraz ponad 20 przepompowni ścieków.

(dowód: akta kontroli str. 40-45 i 126-206)

**2.** Wynagrodzenia zasadnicze 24 pracowników, spośród 39 objętych badaniem, przekraczały maksymalne stawki określone w ZUZP, tj. wynagrodzenia zasadnicze:

- dwóch specjalistów ds. technicznych – przekraczały o 50 i 181 zł,
- 12 kierowników działu – przekraczały od 53 zł do 864 zł,
- dwóch starszych inspektorów ds. technicznych – przekraczały o 156 zł i 556 zł,
- dwóch dyżurnych pogotowia wodno-kanalizacyjnego – przekraczały o 96 zł i 169 zł,
- sześciu zastępców kierownika działu – przekraczały od 12 zł do 531 zł.

Prezes Zarządu Spółki wyjaśnił, że zdezaktualizowanie się tabeli płac zasadniczych, niezmienianej od 2006 r., było jednym z powodów wypowiedzenia ZUZP. Coroczne indeksacje wynagrodzeń, podwyżki i awanse spowodowały, że wynagrodzenia niektórych pracowników przekraczają maksymalne stawki ustalone dla danej kategorii zaszerogowania. Po 2005 r. Zarząd Spółki przedstawiał organizacjom związkowym propozycje nowych tabel i stawek, jednak brak porozumienia stron nie doprowadził do ich zmiany.

(dowód: akta kontroli str. 7, 31, 40-45, 50, 69, 83, 97-98, 131-133 i 207-212)

**3.** W 2012 r. średnia wartość nagród rocznych we wszystkich badanych grupach wyniosła 4.615 zł (u kobiet) i 5.150 zł (u mężczyzn). Różnice w wysokości wypłacanych nagród rocznych dla poszczególnych grup stanowisk wyniosły od 21,5% na korzyść kobiet (w grupie dyżurnych pogotowia) do 37,5% na korzyść mężczyzn (w grupie radców prawnych). Natomiast wartość premii w ramach wszystkich badanych grup wyniosła w 2012 r. dla kobiet średnio po 643 zł (12,6 wypłat premii), a dla mężczyzn średnio po 694 zł (12,6 wypłat premii). Różnice w wysokości wypłacanych premii dla poszczególnych grup stanowisk wyniosły na korzyść mężczyzn od 0,5% (w grupie radców prawnych) do 16,2% (w grupie starszych inspektorów ds. technicznych).

Premie regulaminowe były przyznawane zgodnie z zasadami określonymi w ZUZP. a ich podstawowa wysokość była uzależniona od wysokości płacy zasadniczej.

(dowód: akta kontroli str. 7, 10, 48, 51, 67, 70, 81, 84, 95, 99, 128, 134-136 i 241-245)

**4.** Spośród 39 pracowników Spółki zatrudnionych na badanych stanowiskach pracy dodatkowe świadczenia niepieniężne przyznano w latach 2012-2013 (do 31 maja) 14 osobom (w tym trzem kobietom i 11 mężczyznom). Osoby te pracowały na stanowiskach radcy prawnego, zastępcy kierownika działu i kierownika działu. Były to następujące świadczenia:

- służbowe telefony komórkowe – przyznane 10 osobom, w tym jednej kobiecie,
- ryczałty na paliwo – przyznane sześciu osobom, w tym jednej kobiecie,
- komputery przenośne – przyznane czterem osobom, w tym jednej kobiecie,
- samochód służbowy do wyłącznej dyspozycji – przyznany mężczyźnie (kierownikowi Działu Wykonawstwa Własnego).

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

(dowód: akta kontroli str. 14, 55, 74, 88, 104 i 145-146)

**5.** Wszyscy objęci kontrolą pracownicy otrzymali wysokie oceny okresowe (4 punkty, w pięciopunktowej skali ocen). Ich kwalifikacje oceniono jako w pełni odpowiadające oczekiwaniom pracodawcy.

(dowód: akta kontroli str. 13, 54, 73, 87, 103 i 143-144)

**6.** W Spółce monitorowano system wynagrodzeń m.in. poprzez sporządzanie przez Dział Ekonomiczny opisowych i tabelarycznych okresowych analiz wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach pracy, przedstawianych następnie Zarządowi Spółki. Prezes Zarządu Spółki wyjaśnił, że prowadząc analizę porównawczą jako generalną zasadę przyjmuje się porównywanie na tych samych i podobnych stanowiskach pracy wynagrodzeń brutto pracowników. Analizy takie przeprowadzane są głównie w okresie uzgadniania z organizacjami związkowymi rocznych porozumień płacowych i podziału środków na podwyżki wynagrodzeń. Wyniki analiz stanowią podstawę do wnioskowania o podwyższenie wynagrodzenia na danym stanowisku pracy.

Prezes Zarządu Spółki podał także, że generalną zasadą przy ustalaniu wynagrodzenia zasadniczego dla danego stanowiska pracy jest porównanie go z wynagrodzeniem innych pracowników zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach. Brana jest wówczas pod uwagę m.in. trudność i złożoność pracy, samodzielność stanowiska, przygotowanie zawodowe pracownika, a w przypadku stanowisk kierowniczych, także wielkość kierowanego działu, wartość majątku trwałego, za który odpowiedzialny jest kierownik, stopień złożoności zadań oraz zakres działania.

(dowód: akta kontroli str. 40-45 i 213-232)

**7.** W latach 2012-2013 (do kontroli NIK) w Spółce nie wystąpiły przypadki wystąpień pracowników na drogę sądową z pozwem przeciwko pracodawcy z powodu nierównego traktowania w zakresie wynagradzania.

(dowód: akta kontroli str. 40-45)

W 2012 r. Państwowa Inspekcja Pracy („PIP”) przeprowadziła na wniosek zakładowych organizacji związków zawodowych kontrolę m.in. w zakresie przestrzegania prawa pracowników do jednakowego wynagradzania za jednakową pracę lub za pracę o tej samej wartości. Kontrola PIP ustaliła m.in. nieprzestrzeganie powyższej zasady w przypadku stanowisk: maszynisty oczyszczalni ścieków oraz kierownika działu, na których długoletni pracownicy Spółki otrzymywali wynagrodzenia niższe od nowo zatrudnionych na te stanowiska pracowników. W odpowiedzi na wystąpienie pokontrolne PIP z 12 stycznia 2012 r. Prezes Zarządu podał m.in., że maszynista oczyszczalni ścieków otrzymał podwyżkę wynagrodzenia do poziomu porównywalnego z wynagrodzeniem nowo przyjętego na to samo stanowisko pracownika, natomiast w przypadku kierowników działów zróżnicowanie ich wynagrodzeń wynika głównie z różnego zakresu obowiązków i odpowiedzialności.

(dowód: akta kontroli str. 233-240)

Uwagi dotyczące  
badanej działalności

Na potrzeby kontroli NIK założono próg istotności różnicy wynagrodzeń w wysokości 4,5%. Analiza dokumentacji wykazała, że ww. wartość przekroczone w pięciu grupach stanowisk: w przypadku wynagrodzeń zasadniczych od 0,1 do 10,5 punktu procentowego, a w przypadku wynagrodzeń łącznych od 1,5 do 33,1 punktu procentowego. 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. 9, 50, 69, 83, 97-98 i 131-133)

## 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 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.

Olsztyn, dnia ..... czerwca 2013r.

Kontroler

Dyrektor Delegatury NIK w Olsztynie

Krzysztof Śleszyński  
główny specjalista kontroli państwowej

Antoni Stupiński

.....  
*podpis*

.....  
*podpis*