



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Poznaniu

LPO- 4101-06-04/2013

P/13/151

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Poznaniu

ul. Dożynkowa 9H, 61-662 Poznań

T +48 61 655 62 00, F +48 61 655 62 01

lpoc@nik.gov.pl

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 Poznaniu

Kontrolerzy Agata Nowak – specjalista k.p.

[Dowód: akta kontroli str. 1-2]

Jednostka kontrolowana H. Cegielski – Poznań S.A. (dalej *Spółka*)

Kierownik jednostki kontrolowanej Jarosław Lazurko Prezes Zarządu Dyrektor Generalny H. Cegielski – Poznań S.A.

II. Ocena kontrolowanej działalności

Ocena ogólna

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

Najwyższa Izba Kontroli stwierdziła występowanie różnic¹ w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w zbadanych czterech grupach pracowników. Zróżnicowanie wynagrodzeń wystąpiło zarówno na korzyść mężczyzn (różnica dodatnia) jak i na korzyść kobiet (różnica ujemna). Różnice te wynosiły od minus 12,18% do 30,48% dla wynagrodzenia zasadniczego i od minus 15,10% do 32,35% dla wynagrodzenia łącznego, tj. wraz z dodatkiem stażowym. Ustalenia kontroli wskazują, że zróżnicowanie wynagrodzeń uzasadnione było przyczynami obiektywnymi. Wysokość wynagrodzeń była pochodną zakresów czynności i obowiązków pracowników oraz poziomu wykształcenia i jakości wykonywanej pracy.

[Dowód: akta kontroli str. 85-181, 194, 207, 221, 237, 240-249]

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

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

*Opis stanu
faktycznego*

W toku kontroli przeprowadzonej w Spółce NIK sprawdziła następujące grupy stanowisk: specjalista ds. gospodarki narzędziowej (4 osoby), specjalista ds. zakupów (6 osób), specjalista ds. jakości (8 osób), specjalista konstruktor (11 osób). Kontrolą objęto osoby zatrudnione na umowę o pracę oraz na pełny etat.

Do badania starano się wybrać grupy stanowisk względnie jednorodne, zakładając, że praca wykonywana przez osoby zajmujące te stanowiska jest porównywalna.

W wyniku analizy treści zakresów czynności pracowników oraz wyjaśnień Prezesa Spółki stwierdzono, iż praca wykonywana przez część pracowników zajmujących nominalnie takie same stanowiska nie jest porównywalna z uwagi na zakres powierzonych zadań, w szczególności w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w różnych komórkach organizacyjnych Spółki.

Przy badaniu wysokości wynagrodzeń uwzględniono takie czynniki jak poziom wykształcenia i posiadanych kwalifikacji, staż pracy, system ocen okresowych pracowników, a także zakres obowiązków wykonywanych przez pracownika oraz zakres przypisanej odpowiedzialności. Porównano zakresy czynności pracowników zajmujących te same stanowiska. Zbadano również wysokość przyznawanych nagród i premii, będących pochodną wynagrodzenia zasadniczego.

[Dowód: akta kontroli str. 4-239, 251-260]

Zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy² minimalne wynagrodzenie w badanych grupach wynosiło 2 000 zł a maksymalne 7 000 zł.

[Dowód: akta kontroli str. 49-81, 186, 200, 213, 227]

Na stanowisku specjalisty ds. gospodarki narzędziowej, specjalisty ds. zakupów, specjalisty ds. jakości i specjalisty konstruktora, zgodnie z obowiązującymi w Spółce regulacjami wewnętrznymi³, mogły być zatrudnione osoby posiadające wykształcenie średnie lub wyższe.

[Dowód: akta kontroli str. 82-83]

W grupie specjalistów ds. gospodarki narzędziowej była zatrudniona jedna kobieta i trzech mężczyzn. Pracownicy zatrudnieni byli w Dziale Gospodarki Narzędziowej (Zespół Planowania i Obsługi Produkcji).

W okresie objętym kontrolą średnie wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie wynosiło 2 898,75 zł tj. 41,41% maksymalnego wynagrodzenia (7 000 zł). Przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet wynosiło [...] ⁴ wynagrodzenia maksymalnego, a mężczyzn 44,01%. Różnica płacowa w wynagrodzeniach zasadniczych wynosiła [...] ⁵, a łącznych [...] ⁶.

Dwóch mężczyzn i kobieta posiadali wykształcenie średnie, jeden z mężczyzn posiadał wykształcenie wyższe. Staż pracy kobiety wynosił 40 lat, a na obecnie zajmowanym stanowisku dwa lata. Staż pracy mężczyzn wynosił 30 lat, 41 lat i 19

² Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawarty w dniu 8 kwietnia 1998 r. wraz z protokołami dodatkowymi.

³ Zestawienie kompetencji – pracownicy na stanowiskach związanych z pracą umysłową i fizyczną, styczeń 2011 r.

⁴ art. 23 ust.1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych - tekst jednolity Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.

⁵ art. 23 ust.1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych - tekst jednolity Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.

⁶ art. 23 ust.1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych - tekst jednolity Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.

lat, a na obecnie zajmowanym stanowisku, odpowiednio dwa lata, trzy lata, i osiem lat.

Różnica w wysokości premii wypłaconych kobiecie i mężczyznom w 2012 r. wynosiła 22,86%, a w 2013 r. 28,98%.

[Dowód: akta kontroli str. 84, 182-195, 240-241]

W odniesieniu do dwojga pracowników, kobiety i mężczyzny, posiadających zbliżony staż pracy oraz jednakowe wykształcenie, różnica w wynagrodzeniu zasadniczym wynosiła 32,59%, a w wynagrodzeniu łącznym 32,06%. Jednak zakres czynności mężczyzny obejmował również wykonywanie zadań związanych z organizacją pracy oraz nadzorem nad pracownikami. Ww. zadania nie były przypisane kobiecie, której zakres czynności obejmował m.in. przygotowywanie i realizację zamówień na dostawę narzędzi na podstawie planu potrzeb materiałowych, a także wystawianie zamówień usługowych oraz analizowanie ofert poddostawców. Prezes Spółki wskazał, że zakres czynności mężczyzny, obejmujący organizację i koordynację prac w wypożyczalniach i warsztacie napraw, ustalanie kolejności prac ze względu na bieżące potrzeby Spółki oraz nadzór nad terminowym i jakościowym wykonaniem zadań, wskazywał na konieczność realizacji zadań pod presją czasu.

[Dowód: akta kontroli str. 182, 186, 188-194, 240-249]

W grupie specjalistów ds. zakupów zatrudnionych było pięć kobiet i jeden mężczyzna. Trzy kobiety oraz mężczyzna zatrudnieni byli na stanowisku specjalisty ds. zakupów komponentów i usług, a dwie kobiety na stanowisku specjalisty ds. zakupów materiałów hutniczych. Wszyscy specjaliści ds. zakupów komponentów i usług zatrudnieni byli w Zespole Zakupów Komponentów i Usług.

Średnie wynagrodzenie zasadnicze w grupie specjalistów ds. zakupów komponentów i usług wynosiło 2 705,50 zł, tj. 38,64% wynagrodzenia maksymalnego (7 000 zł). Przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze mężczyzn stanowiło [...] ⁷ wynagrodzenia maksymalnego, a średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet wyniosło 39,73%.

W tej grupie stanowisk stwierdzono ujemną różnicę płacową, tj. na korzyść kobiet, zarówno w wynagrodzeniu zasadniczym jak i łącznym, która wyniosła odpowiednio [...] ⁸ i [...] ⁹.

Mężczyzna oraz dwie kobiety posiadali wykształcenie średnie, jedna z kobiet posiadała wykształcenie wyższe. Staż pracy mężczyzny wynosił 23 lata, a kobiet odpowiednio 24 lata, 31 lat i 38 lat. Średnio staż pracy kobiet był o osiem lat dłuższy od stażu pracy mężczyzny. Staż pracy na obecnie zajmowanym stanowisku każdego ze specjalistów ds. zakupów komponentów i usług wynosił dwa lata.

Wystąpiła ujemna różnica w wysokości premii wypłaconych mężczyźnie i kobietom zatrudnionym na stanowisku specjalisty ds. zakupów komponentów i usług, która w 2012 r. wynosiła 12,31%, a w 2013 r. 12,18%.

[Dowód: akta kontroli str. 84, 209-222, 240-241]

W odniesieniu do dwojga pracowników, kobiety i mężczyzny, posiadających zbliżony staż pracy oraz porównywalny zakres obowiązków występowała różnica ujemna w wynagrodzeniu zasadniczym na korzyść kobiety posiadającej wyższe wykształcenie, w wysokości 11,54%, a w wynagrodzeniu łącznym w wysokości 10,61%. W wyjaśnieniu Prezes Spółki podał, że wysokość wynagrodzeń była pochodną

⁷ art. 23 ust.1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych - tekst jednolity Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.

⁸ art. 23 ust.1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych - tekst jednolity Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.

⁹ art. 23 ust.1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych - tekst jednolity Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.

posiadanych przez pracowników kwalifikacji oraz zaangażowania i efektywności w wykonywaniu zadań.

[Dowód: akta kontroli str. 88-94, 213, 215-221, 240-249]

W grupie specjalistów ds. jakości zatrudnionych było pięciu mężczyzn i trzy kobiety. Pracownicy zatrudnieni byli w następujących komórkach organizacyjnych:

- Kontrola Jakości Spawalni (jeden mężczyzna, jedna kobieta);
- Kontrola Jakości Obróbki Mechanicznej i Montażu (dwóch mężczyzn);
- Zespół Obsługi Reklamacji i Dokumentacji Jakościowej (dwie kobiety, dwóch mężczyzn).

Średnie wynagrodzenie zasadnicze w grupie specjalistów ds. jakości wynosiło 3 065,75 zł, tj. 43,80% maksymalnego wynagrodzenia (7 000 zł). Przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet wynosiło 42% wynagrodzenia maksymalnego, a mężczyzn 44,88%. Różnica płacowa w wynagrodzeniach zasadniczych zamknęła się na poziomie 6,42%, a w wynagrodzeniach łącznych na poziomie 10,57%.

Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach ds. jakości posiadali wykształcenie wyższe (dwie kobiety i trzech mężczyzn) lub średnie (jedna kobieta i dwóch mężczyzn).

Staż pracy mężczyzn wynosił 30 lat, 32 lata, 23 lata, 13 lat i 48 lat. Staż pracy kobiet wynosił 14 lat, siedem lat, 31 lat. Średnio staż pracy kobiet był o 12 lat krótszy od stażu pracy mężczyzny. Staż pracy na obecnie zajmowanym stanowisku specjalisty ds. zakupów komponentów i usług dla siedmiu osób wynosił dwa lata. Jeden z mężczyzn był zatrudniony na obecnie zajmowanym stanowisku od dziewięciu lat.

Różnica w wysokości premii wypłaconych siedmiu pracownikom, na zasadach określonych w Regulaminie premiowania pracowników H. Cegielski - Poznań S.A.¹⁰ zatrudnionym na stanowisku specjalisty ds. jakości w 2012 r. wynosiła 19,91%, a w 2013 r. 13,24%. Jeden z mężczyzn otrzymywał premie na zasadach ustalonych dla kadry zarządzającej¹¹. Prezes Spółki wskazał, że ww. pracownik wchodził w skład zespołu liderów, wyodrębnionego z różnych obszarów produkcji, przed którymi postawiono m.in. zadanie monitorowania i prowadzenia racjonalnej gospodarki wszystkimi zasobami produkcji, prowadzenia nadzoru nad bieżącymi kosztami. Ww. grupie pracowników przypisano również odpowiedzialność za organizację pracy, efektywność, terminowość oraz jakość realizowanych zleceń.

[Dowód: akta kontroli str. 27-84, 196-208, 240-249]

W odniesieniu do dwójga pracowników, kobiety i mężczyzny zatrudnionych w Zespole Obsługi Reklamacji i Dokumentacji Jakościowej, posiadających zbliżony staż pracy różnica w wynagrodzeniu zasadniczym wynosiła 35,75%, a w wynagrodzeniu łącznym 31,88%. Przy czym kobieta posiadała wykształcenie średnie, natomiast mężczyzna wykształcenie wyższe. Wysokość wynagrodzenia mężczyzny uzasadniona również była powierzeniem jemu m.in. zadania związanego z nadzorem pracy w zakresie wymogów jakości i analizy jakości, a jego praca była wysoko oceniana. Natomiast do zadań kobiety należało nadzorowanie prawidłowości i terminowości wykonania dokumentacji zdawczej i kontrolnej wyrobów w dziale montażu oraz współpraca z kooperantami i wydziałami w zakresie zgodności dokumentacji i atestów z wymogami klientów.

¹⁰ Regulamin premiowania pracowników H. Cegielski - Poznań S.A. z dnia 12 marca 2010 r. wprowadzony Zarządzeniem Nr 13/10 Prezesa Zarządu Dyrektora Generalnego Spółki H. Cegielski - Poznań S.A. oraz Regulamin premiowania pracowników H. Cegielski - Poznań S.A. z dnia 19 grudnia 2012 r. wprowadzony Zarządzeniem Nr 22/12 Prezesa Zarządu Dyrektora Generalnego Spółki H. Cegielski - Poznań S.A.

¹¹ Regulamin premiowania pracowników kadry zarządzającej pionu Dyrektora Operacyjnego w Spółce H. Cegielski - Poznań S.A. z dnia 28 czerwca 2011 r. wprowadzony Zarządzeniem Nr 19/11 Prezesa Zarządu Dyrektora Generalnego Spółki H. Cegielski - Poznań S.A.

NIK stwierdziła różnicę na korzyść kobiety w wynagrodzeniu pomiędzy dwojgiem pracowników zatrudnionych ww. komórce organizacyjnej. Obydwójce pracownicy, posiadali wykształcenie wyższe oraz porównywalny staż pracy. Ujemna różnica płacowa wystąpiła zarówno w wynagrodzeniu zasadniczym jak i wynagrodzeniu łącznym i wyniosła odpowiednio 2,13% i 2,47%. Różnica w wysokości wynagrodzenia wynikała, zgodnie z wyjaśnieniami Prezesa Spółki, z oceny zaangażowania i efektywności realizowanych zadań, których zakres był nieporównywalny. Do zadań kobiety należało przygotowywanie sprawozdawczości z zakresu reklamacji oraz prowadzenie spraw związanych z reklamacjami, w tym również zgłaszanych w języku angielskim. Pracownica posiadała biegłą znajomość języka angielskiego, wynikającą z wykształcenia kierunkowego oraz ukończyła studia podyplomowe. Natomiast mężczyzna prowadził sprawy związane z opracowaniem i aktualizacją kart pomiarowych oraz przygotowywał i kompletował dokumentację zdawczą silników.

[Dowód: akta kontroli str. 84, 132-136, 142-143, 147-148, 196, 200, 203-207, 240-249]

W grupie specjalistów konstruktorów zatrudnionych było dziewięciu mężczyzn i dwie kobiety. Sześciu z ww. grupy pracowników (czterech mężczyzn i dwie kobiety) zatrudnionych było w Biurze Technicznym Przygotowania Produkcji. W Zespole ds. siłowni, silników i części zamiennych ww. Biura zatrudniona była jedna kobieta i jeden mężczyzna. Druga z kobiet na stanowisku specjalista konstruktor zatrudniona była w Zespole ds. procesów obróbczych i usług ww. komórki organizacyjnej. W Zespole ds. konstrukcji spawanych ww. Biura zatrudnionych było dwóch mężczyzn, natomiast jeden mężczyzna był zatrudniony w Zespole ds. maszyn sprężających. Trzech specjalistów konstruktorów zatrudnionych było w Zespole Rozwoju i Licencji, dwóch zaś w Zespole Przygotowania Pomocy Warsztatowych i Opakowań Działu Gospodarki Narzędziowej.

Średnie wynagrodzenie zasadnicze w grupie specjalistów konstruktorów wynosiło 3 711,55 zł, tj. 53,02% maksymalnego wynagrodzenia (7 000 zł). Przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet wynosiło 39,02% wynagrodzenia maksymalnego, a mężczyzn 56,13%. Różnica w wynagrodzeniach zasadniczych kobiet i mężczyzn w tej grupie wynosiła 30,48%, a łącznych 32,35%. Przy czym różnica płacowa obliczona z wyłączeniem kobiety przebywającej na urlopie wychowawczym wynosiła 17,26% w wynagrodzeniach zasadniczych, a łącznych 20,27%.

W ww. grupie pracowników 10 osób posiadało wykształcenie wyższe, jeden z mężczyzn posiadał wykształcenie średnie. Dodatkowe kwalifikacje posiadało trzech mężczyzn, z których jeden ukończył również studia podyplomowe.

Staż pracy mężczyzn wynosił 33 lata (dwie osoby), 34 lata, 32 lata (dwie osoby), 37 lat, 36 lat, 27 lat, dziewięć lat. Na obecnym stanowisku staż pracy mężczyzn wynosił odpowiednio 12 i 10 lat, osiem lat, trzy lata i 23 lata, 18 lat oraz dla pozostałych dwa lata. Staż pracy kobiet wynosił 30 lat i 14 lat, przy czym staż pracy na obecnym stanowisku wynosił dwa lata. Średnio staż pracy kobiet był o osiem lat krótszy od stażu pracy mężczyzn.

Różnica w wysokości premii wypłaconych pracownikom zatrudnionym na stanowisku specjalisty konstruktora (bez pracownika na urlopie wychowawczym) w 2012 r. wynosiła 18,94%, a w 2013 r. 23,68%. Przy czym różnica ujemna w odniesieniu do kobiety i mężczyzny zatrudnionych w tej samej komórce organizacyjnej wyniosła 13,16% w 2012 r. i 4,31% w 2013 r.

[Dowód: akta kontroli str. 84, 223-238, 240-241]

W odniesieniu do dwojga pracowników, kobiety i mężczyzny, posiadających zbliżony staż pracy oraz wyższe wykształcenie różnica w wynagrodzeniu zasadniczym wynosiła 22,50%, a łącznym 25,51%. Zdaniem NIK zakresy czynności obydwójga

pracowników nie były porównywalne, z uwagi na fakt zatrudnienia w różnych komórkach organizacyjnych (Zespół ds. siłowni, silników i części zamiennych oraz Zespół Rozwoju i Licencji) oraz realizację różnych zakresów zadań.

Natomiast w wynagrodzeniu zasadniczym kobiety, o wyższym wykształceniu, i mężczyźni, o wykształceniu średnim, zatrudnionych w Zespole ds. siłowni, silników i części zamiennych wystąpiła różnica na korzyść kobiety w wynagrodzeniu zasadniczym oraz niewielka różnica na korzyść mężczyzny w wynagrodzeniu łącznym tj. odpowiednio minus 11,07% i 0,25%. Przy czym staż pracy kobiety ogółem był o sześć lat krótszy. Wysokość wynagrodzeń pracowników była pochodną posiadanego przez ww. pracowników wykształcenia oraz oceny ich pracy. W odniesieniu do dwójga pracowników, kobiety (zatrudnionej w Zespole ds. procesów obróbczych i usług Biura Technicznego Przygotowania Produkcji) i mężczyzny (zatrudnionego w Zespole Rozwoju i Licencji), posiadających wyższe wykształcenie różnica w wynagrodzeniu zasadniczym wynosiła 41,26%, a w wynagrodzeniu łącznym 37,44%. Przy czym staż pracy kobiety był o pięć lat dłuższy. Zakresy czynności obydwójga pracowników nie były porównywalne, z uwagi na fakt zatrudnienia w różnych komórkach organizacyjnych (ds. procesów obróbczych i usług Biura Technicznego Przygotowania Produkcji oraz Zespół Rozwoju i Licencji).

[Dowód: akta kontroli str. 84, 153-157, 160-162, 166-169, 179-181, 223, 227, 229-237, 240-249]

Pracownicy objęci kontrolą otrzymali pozytywne oceny okresowe. Ocena jakości pracy poszczególnych pracowników miała wpływ na wysokość wynagrodzenia.

[Dowód: akta kontroli str. 194, 207, 221, 237, 241-249, 251-259]

W badanym okresie nagroda, w wysokości [...] ¹², została przyznana jednemu z pracowników objętych badaniem, tj. mężczyźnie zatrudnionemu na stanowisku specjalisty konstruktora.

[Dowód: akta kontroli str. 45-49, 184, 198, 211, 225]

NIK stwierdziła, że premie przyznawane były zgodnie z zasadami obowiązującymi w Spółce, a ich wysokość była pochodną płacy zasadniczej.

[Dowód: akta kontroli str. 187, 201, 214, 228, 239]

W grupie pracowników objętych badaniem świadczenie dodatkowe, w postaci telefonu komórkowego, przyznane było jednemu z mężczyzn zatrudnionych na stanowisku specjalisty ds. gospodarki narzędziowej, z uwagi na konieczność zwiększenia dyspozycyjności pracownika.

[Dowód: akta kontroli str. 195, 240-249]

W Spółce nie był prowadzony monitoring wynagrodzeń w aspekcie zapewnienia prawa do równego wynagradzania kobiet i mężczyzn. Prezes Spółki wskazał, że przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń kierowano się rodzajem, ilością i jakością wykonywanej pracy oraz kwalifikacjami pracowników, ich doświadczeniem zawodowym, nie zaś płcią pracowników. Z uwagi na powyższe w Spółce nie było przesłanek do sporządzania analiz w zakresie równego wynagradzania kobiet i mężczyzn.

[Dowód: akta kontroli str. 240-249]

¹² art. 23 ust.1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych - tekst jednolity Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.

NIK ustaliła, iż poziom wynagrodzeń badanej grupy pracowników był uwarunkowany wykształceniem poszczególnych osób, stażem pracy oraz zakresem wykonywanych obowiązków. Ponadto czynnikiem mającym wpływ na wysokość wynagrodzenia była ocena pracy poszczególnych osób. Niemniej jednak rozpiętość wysokości płacy zasadniczej w grupie osób zajmujących nominalnie takie same stanowiska była zdaniem NIK znacząca, w każdej z grup stanowisk osiągała wartości dwucyfrowe, przekraczając założony próg istotności w wysokości 4,5%¹³ od 1,92 do 25,98 punktu procentowego.

W ocenie NIK narzędziem pomocnym w procesie zarządzania jednostką jest wartościowanie stanowisk pracy. Przypisanie wszystkim stanowiskom wartości punktowej mogłoby być pomocne w ewentualnej weryfikacji zakresów czynności poszczególnych pracowników oraz monitorowaniu systemu wynagrodzeń pod kątem równości płac. Zwymiarowanie wartościowe zadań pozwoliłoby na ocenę trudności pracy wykonywanej przez pracowników zatrudnionych na nominalnie takich samych stanowiskach w różnych komórkach organizacyjnych.

IV. Pozostałe informacje i pouczenia

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 Poznaniu.

Poznań, dnia 10 czerwca 2013 r.

Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w Poznaniu

Kontroler

Dyrektor

Agata Nowak

z up. Grzegorz Malesiński

specjalista kontroli państwowej

Wicedyrektor

¹³ 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.