



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Poznaniu

LPO- 4101-06-06/2013

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
Kontroler	Aneta Karska – specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr 86078 z dnia 25 kwietnia 2013 r.
Jednostka kontrolowana	Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej w Gnieźnie Sp. z o.o. (dalej Spółka)
Kierownik jednostki kontrolowanej	Jarosław Grobelny, 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 były uzasadnione czynnikami obiektywnymi.

Uzasadnienie oceny ogólnej

W wyniku przeprowadzonych badań stwierdzono występowanie nieznaczących różnic¹ w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w zbadanych trzech grupach pracowników zarówno na korzyść mężczyzn, jak i na korzyść kobiet. Różnice te wynosiły 1,1%, 6,36% oraz 6,95% dla wynagrodzenia zasadniczego. Stwierdzone różnice w wynagrodzeniach zasadniczych kobiet i mężczyzn przekraczały założony przez NIK próg istotności w wysokości 4,5%² o 2,45 oraz 1,86 punktu procentowego. Ustalenia kontroli wskazują jednak, 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 oraz zakres powierzonej odpowiedzialności (w szczególności finansowej), jak również w posiadaniu większego specjalistycznego doświadczenia zawodowego oraz wyższych kwalifikacji. Różnica w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami wynikała także z posiadanych kompetencji, stażu pracy oraz zaangażowania pracowników.

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

III. Opis ustalonego stanu faktycznego

Opis stanu faktycznego

W Spółce wg stanu na 30 kwietnia 2013 r. zatrudnionych było 90 pracowników. W toku kontroli NIK zbadała następujące grupy stanowisk: kierownik działu (6 osób), specjalista (8 osób), starszy inspektor (3 osoby). Kontrolą objęto osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, na pełny etat. Przy badaniu wysokości wynagrodzeń

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

² 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.

uwzględniono takie czynniki, jak poziom wykształcenia i posiadanych kwalifikacji, staż pracy, a także zakres obowiązków wykonywanych przez pracownika oraz zakres odpowiedzialności. Zbadano również wysokość przyznawanych premii i nagród. Do oceny kontrolowanego zakresu wzięto też pod uwagę przyznawanie przez pracodawcę świadczeń dodatkowych.

[dowód: akta kontroli str. 6-28, 137]

Zasady wynagradzania, wymagane kwalifikacje zawodowe na danym stanowisku pracy, staż pracy, zasady przyznawania premii i nagród uregulowano w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy z dnia 31 marca 1993 r. ze zmianami (dalej ZUZP).

Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze i kategorie zaszeregowania badanej próby pracowników mieściły się w kategoriach zaszeregowania i przedziałach kwotowych określonych w ZUZP³.

[dowód: akta kontroli str. 10-12]

Wynagrodzenie miesięczne pracowników Spółki obejmowało wynagrodzenie zasadnicze oraz premię (nazywanej w Spółce miesięczną nagrodą). Stawki wynagrodzenia zasadniczego ustalane były na podstawie iloczynu obowiązującej wartości punktu (ustalonej w zarządzeniu Prezesa Zarządu⁴) i indywidualnej liczby punktów przyznanej pracownikowi (w ramach punktacji określonej w ZUZP dla danego stanowiska).

Wysokość miesięcznej premii ustalona została na poziomie 15%, liczonej od podstawy wynagrodzenia pracowników. W kontrolowanym okresie naliczono i wypłacono premie w wysokościach zgodnych z ZUZP i zarządzeniem Prezesa Zarządu nr 8/2012.

[dowód: akta kontroli str. 10-15, 76-77, 84-103]

W grupie kierownik działu zatrudnionych było sześć osób - dwie kobiety i czterech mężczyzn. Zgodnie z ZUZP, minimalne wynagrodzenie w tej grupie ustalono na poziomie 2 800,59 zł, a maksymalne 6 428,50 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze w tej grupie wyniosło 4 550,27 zł, tj. 70,78% maksymalnego wynagrodzenia, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet sięgnęło 4 583,80 zł (71,30% maksymalnego wynagrodzenia), a mężczyzn 4 533,50 zł (70,52% maksymalnego wynagrodzenia). Różnica w wynagrodzeniach zasadniczych wyniosła 1,1% na korzyść kobiet. Kobiety kierowały Działem Księgowości (osoba ta zajmowała jednocześnie stanowisko głównej księgowej) oraz Działem Sprzedaży i Marketingu, a mężczyźni Działem Organizacyjno – Prawnym, Działem Technicznym, Działem Przesyłu oraz Działem Produkcji. Cztery osoby (dwie kobiety oraz dwóch mężczyzn) posiadały wykształcenie wyższe, przy czym jeden z tych mężczyzn ukończył także drugi fakultet na kierunku inżynieria środowiska, a drugi - studia podyplomowe w zakresie prawa pracy. Dwóch mężczyzn legitymowało się wykształceniem średnim. Średni staż pracy mężczyzn, był dłuższy od stażu pracy kobiet o 8 lat. Średni staż pracy mężczyzn na obecnie zajmowanym stanowisku kierowniczym także był dłuższy o 6 lat. Kobiety kierowały działami, które liczyły 2 i 5 osób, a mężczyźni – 14, 3, 21 i 36 osób. Najwyższe wynagrodzenie w grupie kierownik działu posiadała kobieta zajmująca jednocześnie stanowisko głównej księgowej. Najniższe wynagrodzenie w badanej grupie także

³ Od 2 800,59 do 6 428,50 zł – kierownicy działów, od 2 129,79 do 4 416,10 zł – specjaliści, od 1 682,59 do 3 298,10 zł starsi inspektorzy.

⁴ W zarządzeniu nr 8/2012 Prezes Zarządu ustalił, że od 1 maja 2012 r. wartość punktu wynosi 5,59 zł.

posiadała kobieta, przy czym staż pracy tej osoby na obecnie zajmowanym stanowisku wynosił jeden rok, a dział, którym kierowała liczył 2 osoby.

[dowód: akta kontroli str. 4-6, 9-10, 13, 16, 19, 22, 26, 29]

W grupie specjalista zatrudnionych było osiem osób - trzy kobiety oraz pięciu mężczyzn. Minimalne wynagrodzenie w tej grupie ustalono na poziomie 2 129,79 zł, a maksymalne 4 416,10 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze osiągnęło poziom 3 476,99 zł, tj. 78,73% maksymalnego wynagrodzenia, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet sięgnęło 3 624,20 zł (82,07% maksymalnego wynagrodzenia), a mężczyzn 3 388,66 zł (76,73% maksymalnego wynagrodzenia). Różnica w wynagrodzeniach zasadniczych wyniosła 6,95% na korzyść kobiet. Kobiety zajmowały stanowisko specjalisty ds. jakości, ds. kadr, płac i szkoleń oraz jedna kobieta stanowisko ds. technicznych, ochrony środowiska i jednocześnie ds. BHP, PPOŻ i OC. Mężczyźni byli specjalistami ds. elektroenergetycznych, ds. automatyki, ds. zaopatrzenia i transportu, ds. węzłów i sieci ciepłowniczych, ds. odbioru. Sześć osób (trzy kobiety i trzech mężczyzn) posiadało wykształcenie wyższe, przy czym dwie 2 kobiety ukończyły studia podyplomowe, w tym jedna z zakresu gospodarki nieruchomościami, a druga na trzech kierunkach, tj. ciepłownictwo i ogrzewnictwo z auditingiem energetycznym, z zakresu ochrony środowiska oraz z zakresu BHP. Jeden z mężczyzn posiadający wyższe wykształcenie ukończył także drugi fakultet na kierunku mechatronika. Trzech mężczyzn posiadało wykształcenie średnie. Także w tej grupie średni staż pracy mężczyzn był o ponad 8 lat wyższy niż kobiet. Średni staż pracy mężczyzn na obecnie zajmowanym stanowisku był o ponad 4 lata dłuższy od stażu pracy kobiet (jedna z kobiet została zatrudniona w 2013 r.). W tej grupie najwyższe wynagrodzenie zasadnicze przyznano kobiecie zajmującej stanowisko specjalisty ds. technicznych, ochrony środowiska oraz jednocześnie specjalisty ds. ds. BHP, PPOŻ i OC. Badane w tej grupie osoby były zatrudnione w różnych komórkach organizacyjnych Spółki, zakres obowiązków powierzonych tym osobom był różny, związany ze specyfiką danego stanowiska.

[dowód: akta kontroli str. 4-5, 7, 9, 11, 14, 17, 20, 23-24, 27, 30]

W grupie starszy inspektor zatrudnione były trzy osoby – dwie kobiety i jeden mężczyzna. Minimalne wynagrodzenie w tej grupie ustalono na poziomie 1 682,59 zł, a maksymalne 3 298,10 zł. Średnie wynagrodzenie zasadnicze wyniosło 3 158,37 zł, tj. 95,76% maksymalnego wynagrodzenia, przy czym średnie wynagrodzenie zasadnicze kobiet sięgnęło 3 088,50 zł (93,64% maksymalnego wynagrodzenia). Różnica w wynagrodzeniach zasadniczych wyniosła [...] na korzyść mężczyzny. Kobiety zajmowały stanowisko starszego inspektora ds. administracji w Dziale Organizacyjno–Prawnym oraz ds. księgowości w Dziale Księgowości, a mężczyzna ds. ekonomicznych w Dziale Sprzedaży i Marketingu. Mężczyzna posiadał wykształcenie wyższe, a obie kobiety wykształcenie średnie. Staż pracy ogółem kobiet wynosił 36 i 35 lat, a mężczyzny 7 lat. Staż pracy na obecnie zajmowanym stanowisku obu kobiet wynosił 6 lat, a mężczyzny 3 lata. Wyższe wynagrodzenie mężczyzny wynikało z zakresu realizowanych zadań. Jak wyjaśnił Prezes Zarządu, pracownik ten wykonywał pracę analityczną, natomiast pozostałe badane osoby wykonywały prace zestandaryzowane, polegające m.in. na wprowadzaniu danych.

[dowód: akta kontroli str. 4-5, 8-9, 12, 15, 18, 21, 25, 28, 31]

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.

W 2012 r. średnia wartość nagród dla kobiet w grupie kierownik działu wyniosła 2 544,50 zł, a dla mężczyzn 2 586,50 zł (różnica 1,62% na korzyść mężczyzn), w grupie specjalista średnia wartość nagród dla kobiet wyniosła 2 579,50 zł, dla mężczyzn 1 815,15 zł (różnica 42,11% na korzyść kobiet, przy czym dwóch mężczyzn z tej grupy zatrudnionych zostało w Spółce w 2012 r.) oraz w grupie starszy inspektor średnia wartość nagród dla kobiet wyniosła 1 865,00 zł, dla mężczyzn 1 956,00 zł (różnica 4,65% na korzyść mężczyzn).

[dowód: akta kontroli, str. 6-8, 29-31]

Pracownicy Spółki, w kontrolowanym okresie, nie występowali z pozwami przeciwko pracodawcy z powodu nierównego traktowania w zakresie wynagrodzeń.

[dowód: akta kontroli str. 132, 135]

W Spółce nie dokonano opisu stanowisk, nie dokonano wartościowania stanowisk pracy (poza punktacją przyjętą w ZUZP dla poszczególnych grup stanowisk). Pracownicy nie podlegali ocenie okresowej. Zakresy obowiązków i odpowiedzialności w formie pisemnej nie zostały sformułowane dla wszystkich pracowników.

Prezes zarządu wyjaśnił, że w Spółce spełniony został wymóg kodeksowy w zakresie zaznajomienia pracowników z zakresem obowiązków pracowniczych. Brak aktualnego zakresu czynności w formie pisemnej dotyczył przede wszystkim pracowników zatrudnionych kilkanaście lat temu. Obecnie, w większości przypadków pracownicy otrzymują zakres obowiązków w formie pisemnej. Wyjątek stanowią pracownicy, którzy ze względu na nowo utworzone stanowiska otrzymali zakres obowiązków w formie ustnej od bezpośredniego przełożonego, gdyż trwa docelowe precyzowanie zakresu obowiązków na danym stanowisku.

W Spółce, od 2012 r. trwa przegląd stanowisk pracy oraz zasad wynagradzania, co spowodowało podjęcie decyzji o przystąpieniu do wartościowania pracy (zarządzenie Prezesa Zarządu nr 7/2013 z dnia 18 kwietnia 2013 r. oraz nr 8/2013 z dnia 24 kwietnia 2013 r.) oraz zmiany zasad premiowania pracowników. Przygotowywane i wprowadzane są obecnie narzędzia motywowania pracowników w postaci: premii motywacyjnej (zastąpi nagrodę miesięczną 15%), premii za efektywność, nagrody za innowacyjność. Z dniem 1 maja 2013 r. wprowadzone zostały zasady rocznej oceny pracowników.

[dowód: akta kontroli str. 32-75, 81-82, 131, 131-136]

Dodatkowe świadczenia (służbowe telefony komórkowe, ryczałt na paliwo) były uzasadnione potrzebami pracownika na danym stanowisku pracy i wynikały z charakteru tej pracy. Służbowy telefon komórkowy posiadało łącznie dziewięć osób (dwie kobiety i siedmiu mężczyzn), ryczałt na paliwo przyznano łącznie siedmiu osobom (dwóm kobietom i pięciu mężczyznom). Jak wyjaśnił Prezes Zarządu, wysokość przyznanego ryczałtu na paliwo oraz wysokość opłacanego abonamentu była dostosowana do częstotliwości wyjazdów danego pracownika.

[dowód: akta kontroli, str. 26-28, 132, 135-136]

Uwagi dotyczące
badanej działalności

W ocenie NIK, narzędziem pomocnym w procesie zarządzania jednostką będzie dokonanie opisu i wartościowania stanowisk pracy w Spółce. Analiza stanowisk pracy, przypisanie wszystkim stanowiskom wartości punktowej mogłoby być pomocne w ewentualnej weryfikacji zakresów wykonywanych czynności poszczególnych pracowników oraz monitorowaniu systemu wynagrodzeń, także pod kątem równości płac. Zwymiarowanie wartościowe zadań pozwoliłoby na ocenę trudności pracy wykonywanej przez pracowników zatrudnionych nominalnie na takich samych stanowiskach, w różnych komórkach organizacyjnych.

*Prawo zgłoszenia
zastrzeżeń*

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 z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli⁶, 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 19 czerwca 2013 r.

Najwyższa Izba Kontroli
Delegatura w Poznaniu

Kontroler

Dyrektor

Aneta Karska

z up. Grzegorz Malesiński

specjalista kontroli państwowej

Wicedyrektor

⁶ Dz. U. z 2012 r., poz.82, ze zm.