

SPRAWOZDANIE Z KONTROLI RADY NADZORCZEJ W SPÓŁCE „MIEJSKIE WODOCIĄGI I KANALIZACJA” SPÓŁKA Z O.O. W KOŁOBRZEGU

Rada Nadzorcza w oparciu o Regulamin Przeprowadzania Kontroli w Spółce MWiK Sp. z o. o. w Kołobrzegu - stanowiący załącznik Nr 1 do Uchwały Nr 22/2008 Rady Nadzorczej z dnia 8.07.2008 roku - przeprowadziła kontrolę zgodnie z planem kontroli stanowiącym załącznik Nr 1 do Uchwały Rady Nadzorczej Nr 1/2014 z dnia 31.01.2014 r.

Kontrolę przeprowadzono w dniach; 28.10. 2014 r. i 7. 11. 2014 r.

Kontrolą objęto: realizację funduszu płac w latach 2009 – 2014.

Zespół kontrolny stanowili:

- Z-ca Przewodniczącego Rady Nadzorczej – Bogdan Pirzecki,
 - Członek Rady Nadzorczej – Jan Śleszyński,
- oraz
- Specjalista ds. Audytu Wewnętrznego – Janusz Kubek.

Szczegółowe czynności kontrolne.

Ocenę realizacji funduszu płac przeprowadzono w oparciu o dokumenty normujące całokształt spraw związanych z wynagrodzeniem pracowników, zestawienia wysokości świadczeń wypłacanych pracownikom, wyjaśnienia składane przez Zarząd.

Realizowany w Spółce fundusz płac stanowi sumę wszystkich wynagrodzeń wypłacanych pracownikom oraz wpłat na programy emerytalne, wydatki na ubezpieczenie społeczne, a także planowany wzrost kosztów pracy. W ostatnich latach wielkość funduszu płac przedstawia się następująco:

2009 r. – 9 592 tys. zł.

2010r. – 10 548 tys. zł.

2011r. – 10511 tys. zł.

2012r. – 10 039 tys. zł.

2013r. – 9 952 tys. zł.

Wynagrodzeniami osobowymi są wynagrodzenia i inne świadczenia z tytułu pracy, wypłacane lub wydawane w naturze (odpowiednio przeliczone) pracownikom.

Wynagrodzenia osobowe w Spółce obejmują w szczególności:

- 1) wynagrodzenia zasadnicze w formie czasowo-premiiowej, akordowo-premiiowej,
- 2) premie i nagrody regulaminowe i uznaniowe,

- 3) wysługa. staż pracy,
- 4) praca w godzinach nadliczbowych,
- 5) wynagrodzenia za chorobę,
- 6) wynagrodzenia za prace wykonywane w ramach godzin nocnych,
- 7) wynagrodzenia za prace wykonywane w ramach godzin świątecznych,
- 8) wynagrodzenia za prace wykonywane w ramach godzin pogotowia technicznego,
- 9) wynagrodzenia za urlopy wypoczynkowe,
- 10) dodatki inne,
- 11) fundusz Dyrektora,
- 12) ekwiwalent za Urlop,
- 13) odprawy pracownicze,
- 14) premia kwartalna,
- 15) umowy zlecenia,
- 16) odprawy emerytalne,
- 17) nagroda jubileuszowa,
- 18) III Filar,

Obowiązujące w Spółce składniki wynagrodzenia oraz ich wysokość w latach 2013-2014 przedstawia tabela poniżej.

WYNAGRODZENIA "MIEJSKIE WODOCIĄGI I KANALIZACJA" SP. Z O.O. W KOŁOBRZEGU						
SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA	PLAN 2014	Wykonanie [zł]	Wykonanie [zł]	Wykonanie planu 2014	Dynamika [%]	Różnica [zł]
		DANE NARASTAJĄCO				
		czerwiec 2013	czerwiec 2014	ROK 2014 - 2013		
wynagrodzenie zasadnicze	5 350 000,00	2 640 832,50	2 637 749,80	49,30%	99,88%	-3 082,70
premia miesięczna	1 070 000,00	527 275,60	526 645,90	49,22%	99,88%	-629,70
wysługa	1 150 000,00	567 149,10	580 387,40	50,47%	102,33%	13 238,30
nadgodzlny	135 000,00	52 184,70	44 676,70	33,09%	85,61%	-7 508,00
wynagrodzenie za chorobę	103 000,00	57 654,49	58 979,10	57,26%	102,30%	1 324,61
nocne	66 000,00	32 062,90	32 036,00	48,54%	99,92%	-26,90
święteczne	218 000,00	104 070,90	114 011,50	52,30%	109,55%	9 940,60
pogotowie techniczne	77 000,00	38 703,70	36 880,00	47,90%	95,29%	-1 823,70
szkodliwe	0,00	58 702,40	0,00	0,00%	0,00%	-58 702,40

urlop	423 000,00	158 694,70	166 493,50	39,36%	104,91%	7 798,80
dodatki inne	6 143,00	3 603,00	2 790,00	45,42%	77,44%	-813,00
fundusz dyrektora	425 000,00	183 161,41	280 211,65	65,93%	152,99%	97 050,24
ekwiwalent za urlop	5 000,00	15 383,60	5 177,40	103,55 %	33,66%	-10 206,20
odprawy pracownicze	0,00	29 519,40	0,00	0,00%	0,00%	-29 519,40
premia kwartalna	720 000,00	354 530,00	352 049,00	48,90%	99,30%	-2 481,00
umowy zlecenia	22 000,00	3 750,00	21 180,00	96,27%	564,80%	17 430,00
umowy o dzieło	0,00	0,00	0,00	0,00%	-	0,00
Razem (składniki średniej płacy):	9 770 143,00	4 827 278,40	4 859 267,95	49,74%	100,66%	31 989,55
Średnie zatrudnienie*	207,00	224,38	205,83	99,43%	91,73%	-8,27%
Wyliczenie normy na 2014 rok Planowane wykonanie średniej płacy ubiegłego roku	3 933,23	3 585,64	3 937,53	100,11 %	109,81%	9,81%
Wykonana średnia płaca w 2013r.	3 840,41	3 799,09	-----	102,53 %	103,64%	3,64%
nagroda jubileuszowa	210 000,00	125 859,80	84 366,10	40,17%	67,03%	-41 493,70
odprawy emerytalne	37 600,00	22 534,20	0,00	0,00%	0,00%	-22 534,20
III FILAR (4,4%)	337 612,00	165 203,63	172 945,34	51,23%	104,69%	7 741,71
Razem:	10 355 355,00	5 140 876,03	5 116 579,39	49,41%	99,53%	-24 296,64

Do wynagrodzeń nie zalicza się:

- 1) świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego finansowanych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz ze środków budżetu państwa (zasiłki: chorobowe, opiekuńcze i macierzyńskie oraz świadczenia rodzinne),
- 2) świadczeń finansowanych ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i świadczeń urlopowych,
- 3) wartości świadczeń rzeczowych, wynikających z przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (w tym profilaktycznych posiłków i napojów).
- 4) wypłat należności z tytułu podróży służbowych,
- 5) świadczeń przysługujących pracownikom przeniesionym do pracy w innej miejscowości, a także należności z tytułu wyrównania wydatków ponoszonych przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy poza stałym miejscem pracy lub poza stałym miejscem zamieszkania.

- 6) ryczałtów pieniężnych za używanie do celów służbowych samochodów lub innych środków lokomocji niebędących własnością pracodawcy,
- 7) wartości środków wydawanych do spożycia pracownikom wyłącznie w czasie wykonywania pracy.
- 8) wartości zakwaterowania oraz wyżywienia świadczonego bezpłatnie lub częściowo odpłatnie na kursach i szkoleniach.

Średnie wynagrodzenie (bez wynagrodzenia Zarządu) w ostatnich latach przedstawia się następująco:

2009 r. – 3 376 tys. zł.

2010 r. – 3 680 tys. zł.

2011 r. – 3 719 tys. zł.

2012 r. – 3 775 tys. zł.

2013 r. – 3 926 tys. zł.

Zaplanowany na 2014 rok fundusz plac wynosi 10 355 355,00 zł. w tym premie miesięczne - 1 070 000,00 zł., premie kwartalne – 720 000,00 zł, fundusz dyrektora – 425 000,00 zł. W sumie premie i nagrody wynoszą 2 215 000,00 zł. co stanowi 21%. Z powyższego wynika, że w Spółce funkcjonuje w dużej mierze motywacyjny system wynagrodzenia.

W Spółce obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy wpisany do rejestru Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy w dniu 31.12.1996 r. pod numerem: U-CCLII z mocą obowiązywania od dnia 01 stycznia 1997r. ZUZP szczegółowo określa:

- zasady wynagradzania pracowników,
- świadczenia dodatkowe,
- warunki pracy,
- zasady kształtowania warunków BHP,
- świadczenia socjalne,
- postanowienia dodatkowe,
- postanowienia końcowe,

przysługujących pracownikom z tytułu pracy w Spółce „Miejskie Wodociągi i Kanalizacja” w Kołobrzegu zatrudnionym w dniu wejścia w życie układu oraz osobom podejmującym pracę

Podstawą prawną wprowadzenia w Spółce Układu jest Ustawa z dnia 26.06.1974 r.

-Kodeks Pracy (Dz.U.Nr.24,poz141 z późniejszymi zmianami a zwłaszcza Dz. U. z 1994 r.

Nr 113 poz.547 i Dz. U. z 1996 r. Nr 24 poz.110.

Układ Zbiorowy Pracy zawarty jest na czas nie określony.

Wszelkie zmiany do ZUZP wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych ZUZP.

Z inicjatywy Zarządu Spółki w dniu 19.02.2013 do Państwowej Inspekcji Pracy w Szczecinie został złożony wniosek o „Rejestrację Protokołu Dodatkowego Nr 6 do ZUZP”.

Treść zmian została uzgodniona i akceptowana podpisami przez:

- 1) Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Wodociągów i Kanalizacji w Kołobrzegu
- 2) Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” przy Miejskich Wodociągach i Kanalizacji w Kołobrzegu.
- 3) „Miejskie Wodociągi i Kanalizacja” Sp. z o.o. w Kołobrzegu.

Wniosek zawiera zmiany w Tabeli kwalifikacji, zaszeregowania stanowisk pracy, stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz wymagań kwalifikacji dla każdego zawodu.

Protokół ten decyzją nr Sz-5232-Uu4/2013 z dnia 18.03 2013 r. Okręgowego Inspektora Pracy w Szczecinie został wpisany do rejestru ZUZP pod numerem U-CCLII/6. Jest on obowiązującym do chwili obecnej. (załącznik nr 1 do protokołu).

W sumie do ZUZP dołączonych jest 6 protokołów dodatkowych.

Pracodawca ma obowiązek zapoznać pracownika z treścią regulaminu pracy. Fakt ten powinien być potwierdzony przez pracownika poprzez złożenie odpowiedniego oświadczenia przez niego podpisanego.

Pracownikom objętym ZUZP oprócz wynagrodzenia zasadniczego przysługuje premia na warunkach określonych „regulaminem premiowania”, który stanowi załącznik do ZUZP, a wypłacana jest w okresach miesięcznych.

Decyzję o zastosowaniu odpowiedniej formy płac podejmuje Zarząd Spółki w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

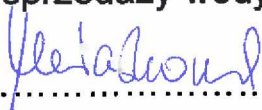
Wnioski :

1. Funduszu płac w spółce kształtowany jest prawidłowo jego wysokość stanowi 20-23% kosztów działalności co stanowi wielkość porównywalną dla tego typu działalności. W kontrolowanym okresie nie nastąpił wzrost funduszu płac poza zaplanowaną wysokość.
2. Średnia wysokość wynagrodzenia w Spółce jest na stosunkowo dobrym poziomie i wyróżnia się na tle innych tego typu przedsiębiorstw. Szczególnym wyróżnikiem Spółki jest funkcjonujący w Spółce Pracowniczy Program Emerytalny tzw. III filar.

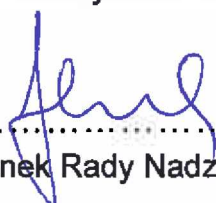
3. Kształtowanie w Spółce wysokości wynagrodzeń przebiega w oparciu o jasno określone reguły i nie było powodem konfliktów pracowniczych.
4. Kontrolujący stwierdzają, że pracodawca zapoznał pracowników z treścią regulaminu pracy. Pisemne poświadczenia zapoznania się pracowników dokumentujące ten fakt jest przechowywane w aktach osobowych.
5. Pomimo występowania przejściowych problemów z utrzymaniem płynności finansowej w latach 2011-2012 w spółce nastąpił wzrost średniego wynagrodzenia.
6. Po negocjacjach ze związkami zawodowymi poprzez zmianę ZUZP uregulowano sposobu płatności za godziny szkodliwe poprzez wliczenie ich do wynagrodzenia zasadniczego.

Zalecenia:

1. Wszelkie zmiany do ZUZP wprowadzane są w drodze kolejnych protokołów dodatkowych. W związku z funkcjonowaniem 6 protokołów dodatkowych należy opracować tekst jednolity ZUZP.
2. Realizując wzrost wynagrodzeń o wskaźnik maksymalnego wzrostu wynagrodzenia należy mieć na uwadze jego wpływ na wzrost funduszu płac, a tym samym na koszty działalności i ceny sprzedaży wody i ścieków.



 Przewodniczący Rady Nadzorczej



 Członek Rady Nadzorczej



 z-ca Przewodniczącego Rady Nadzorczej



 Członek Rady Nadzorczej

.....

 Członek Rady Nadzorczej