



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Lublinie

LLU.411.004.04.2022

**Pan
Ireneusz Ofczarski
Prezes Zarządu
Kraśnickiego Przedsiębiorstwa Wodociągów
i Kanalizacji Sp. z o.o. w Kraśniku**

ul. Graniczna 3A
23-210 Kraśnik

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

Kontrola nr I/22/003 Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagradzania członków zarządu
i rad nadzorczych spółek komunalnych w województwie lubelskim

NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Lublinie

ul. Okopowa 7, 20-022 Lublin

T +48 81 461 31 20, F +48 81 461 31 11

llu@nik.gov.pl

Adres korespondencyjny: Skr. poczt. P-112, 20-001 Lublin 1

I. Dane identyfikacyjne

Jednostka kontrolowana	Kraśnickie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Kraśniku, ul. Graniczna 3A, 23-210 Kraśnik (dalej: KPWiK lub Spółka).
Kierownik jednostki kontrolowanej	Ireneusz Ofczarski – Prezes Zarządu KPWiK od 1 lipca 2019 r. (dalej: Prezes). W okresie objętym kontrolą funkcję Prezesa poprzednio pełnili: – Ryszard Stańczak od 30 kwietnia do 30 czerwca 2019 r. (członek Rady Nadzorczej delegowany do pełnienia funkcji Prezesa), – Waldemar Suchanek od 18 grudnia 2014 r. do 30 kwietnia 2019 r.
Zakres przedmiotowy kontroli	1. Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagradzania członków zarządu. 2. Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagradzania członków rady nadzorczej.
Okres objęty kontrolą	Lata 2018-2022 z wykorzystaniem dowodów sporządzonych przed lub po tym okresie, jeżeli miały wpływ na zagadnienia objęte kontrolą NIK.
Podstawa prawna podjęcia kontroli	Art. 2 ust. 2 ustawy z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli ¹ .
Jednostka przeprowadzająca kontrolę	Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w Lublinie
Kontroler	1. Artur Bokiniec, główny specjalista kontroli państwowej, upoważnienie do przeprowadzenia kontroli nr LLU/163/2022 z 1 grudnia 2022 r. 2. Paulina Krysztofiuk-Jankowska, inspektor kontroli państwowej, upoważnienie do przeprowadzenia kontroli nr LLU/162/2022 z 1 grudnia 2022 r. (akta kontroli str. 5-6, 12-13)

II. Ocena ogólna² kontrolowanej działalności

OCENA OGÓLNA

W okresie od 1 lipca 2019 r. do 31 grudnia 2022 r. wynagrodzenie Prezesa było naliczane i wypłacane w nieprawidłowej wysokości bez uwzględnienia przepisów ustaw o budżetach³ w zakresie wysokości podstawy wymiaru, zdefiniowanej w ustawie z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami⁴. Wynagrodzenie Prezesa zostało wypłacone w wysokości zawyżonej łącznie o 151 404,48 zł. Nieprzestrzeganie przepisów ustaw o budżetach⁵ doprowadziło również do wypłacenia w okresie od 1 stycznia

¹ Dz. U. z 2022 r. poz. 623 (dalej: ustawa o NIK).

² Najwyższa Izba Kontroli formułuje ocenę ogólną jako ocenę pozytywną, ocenę negatywną albo ocenę w formie opisowej.

³ Odpowiednio: art. 22 ustawy z dnia 9 listopada 2018 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2019 (Dz. U. z 2018 r. poz. 2435, ze zm.), art. 31 ustawy z dnia 13 lutego 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2020 (Dz. U. z 2020 r. poz. 278), art. 15 ustawy z dnia 19 listopada 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2021 (Dz. U. z 2020 r. poz. 2400, ze zm.), art. 11 ustawy z dnia 17 grudnia 2021 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2022 (Dz. U. z 2021 r. poz. 2445).

⁴ Dz. U. z 2020 r., poz. 1907, ze zm. (dalej: ustawa o wynagrodzeniach w spółkach).

⁵ Wymienionych w przypisie nr 3 oraz za 2018 r. w art. 28 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2018 (Dz. U. z 2017 r. poz. 2371, ze zm.),

2018 r. do 30 listopada 2022 r. wynagrodzenia członkom Rady Nadzorczej (dalej: RN) w wysokości zawyżonej łącznie o 93 923,75 zł.

Zgromadzenie Wspólników (dalej: ZW) nie określiło kryteriów rozliczenia i realizacji celów zarządczych, co naruszyło art. 4 ust. 5 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach. Z kolei RN bez stosownego upoważnienia ZW przyjęła kryteria rozliczenia i realizacji celów zarządczych w stosunku do trzech z czterech celów. W przypadku jednego celu⁶ nie wskazano żadnego kryterium jego realizacji i rozliczenia. W dwóch przypadkach kryteria przyjęte przez RN nie spełniały warunków obiektywności i mierzalności. Pomimo tego RN dokonała oceny realizacji celów zarządczych, a na podstawie podjętych uchwał RN, Prezesowi wypłacono wynagrodzenie zmienne za okres od 1 lipca 2019 r. do 31 grudnia 2021 r. w łącznej wysokości 54 775,06 zł.

Prezesowi zapewniono możliwość korzystania z urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, a koszty korzystania z tego mienia nie przekroczyły 1 tys. zł rocznie.

W trakcie niniejszej kontroli organy Spółki podjęły działania zmierzające do usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości poprzez zwrot nadpłaconych wynagrodzeń oraz zawarcie porozumień z Prezesem i z członkami RN. Do dnia zakończenia czynności kontrolnych dokonano zwrotu środków w łącznej wysokości 118 653,53 zł oraz zawarto pięć porozumień w sprawie ratalnej spłaty pozostałych kwot. Działania mające na celu naprawienie szkody Spółce NIK ocenia pozytywnie.

III. Opis ustalonego stanu faktycznego oraz oceny częściowej⁷ kontrolowanej działalności

OBSZAR

1. Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagradzania członków zarządu

Opis stanu faktycznego

1. W okresie objętym kontrolą KPWiK spełniało warunki określone w art. 4 ust. 2 pkt 3 lit. a i c ustawy o wynagrodzeniach w spółkach⁸, a skala działalności kwalifikowała Spółkę do ustalenia członkom organu zarządzającego części stałej wynagrodzenia w przedziale od trzykrotności do pięciokrotności podstawy wymiaru⁹. W ww. okresie podstawa wymiaru na podstawie przepisów ustaw o budżetach wynosiła 4403,78 zł i stanowiła równowartość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, bez wypłat z zysku w czwartym kwartale 2016 r., określonego obwieszczeniem Prezesa GUS z dnia 18 stycznia 2017 r.¹⁰ W latach 2017-2022 Zwyczajne Zgromadzenie Wspólników KPWiK (dalej: ZZW) podjęło jedną uchwałę w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki.

⁶ Realizacja wieloletniego planu modernizacji i rozwoju urządzeń kanalizacyjnych.

⁷ Oceny częściowe to oceny działalności w poszczególnych obszarach badań kontrolnych. Ocena częściowa może być sformułowana jako ocena pozytywna, ocena negatywna albo ocena w formie opisowej.

⁸ Średnioroczne zatrudnienie pracowników w latach 2016-2022 wynosiło odpowiednio: 107,46 pracowników w 2016 r.; 107 w 2017 r., 106,17 w 2018 r.; 108,75 w 2019 r.; 110,04 w 2020 r.; 108,25 w 2021 r. i 109,08 w 2022 r. Suma aktywów (trwałych i obrotowych) wg danych bilansów sporządzonych na koniec roku w latach 2016-2022 wynosiła odpowiednio: 66 425 998,57 zł w 2016 r.; 64 893 377,53 zł w 2017 r.; 64 685 909,68 zł w 2018 r.; 62 707 605,36 zł w 2019 r.; 62 836 627,07 w 2020 r. i 75 940 964,76 zł w 2021 r.

⁹ Zgodnie z art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń przez podstawę wymiaru należy rozumieć wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego (dalej: Prezes GUS).

¹⁰ Dz. Urz. GUS z 2017 r. poz. 3. Ze względu na treść przepisów ustaw o budżetach, według których podstawę wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach, stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2016 r.

Uchwałą nr 15/2017 z 26 czerwca 2017 r.¹¹ określiło zasady kształtowania wynagrodzenia stałego oraz wynagrodzenia zmiennego członków Zarządu.

W zakresie wynagrodzenia stałego w ww. uchwale określono, że:

- wynagrodzenie stałe dla poszczególnych członków Zarządu Spółki zawierało się w przedziale od trzykrotności do pięciokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłaty nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego ogłoszonego przez Prezesa GUS;
- wynagrodzenie to miało być waloryzowane corocznie zgodnie z ogłoszeniem Prezesa GUS o wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, a zmiana wysokości wynagrodzenia w tym trybie nie stanowiła zmiany umowy;
- upoważniono RN do określenia wysokości wynagrodzenia stałego dla poszczególnych członków zarządu;
- zobowiązano RN do dostosowania warunków dotychczasowej umowy o pracę członka zarządu w zakresie określenia wynagrodzenia, zgodnie z przepisami ustawy o wynagrodzeniach w spółkach oraz z uchwałą.

W okresie objętym kontrolą Zarząd KPWiK był jednoosobowy.

(akta kontroli str. 12-13, 96-98, 215-219, 221)

Od 18 grudnia 2014 r. do 30 kwietnia 2019 r. Prezes był zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Nie wyraził on zgody¹² na zamianę umowy o pracę na umowę o świadczenie usług zarządzania (dalej: umowa o zarządzanie). Został on odwołany przez RN 30 kwietnia 2019 r. W tym czasie pobierał wynagrodzenie zgodnie z warunkami umowy o pracę¹³.

(akta kontroli str. 14-18, 19-32, 44-50, 87-95, 99-101, 121-125, 155-159, 184, 200-214, 246-272, 324, 337, 355, 423-426)

W okresie od 30 kwietnia 2019 r. do 30 czerwca 2019 r. funkcję Prezesa pełnił delegowany członek RN. ZW ustaliło jego wynagrodzenie kwotowo na poziomie 15 213,75 zł miesięcznie¹⁴.

(akta kontroli str. 14-43, 270-271, 273-276, 356)

Uchwałą nr 16/2019 z 1 lipca 2019 r.¹⁵ RN określiła wysokość stałego miesięcznego wynagrodzenia Prezesa powołanego z dniem 1 lipca 2019 r., ustalając je jako trzykrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłaty nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego¹⁶.

Na podstawie uchwały RN w sprawie wynagrodzeń oraz na podstawie uchwały ZZW nr 15/2017, 1 lipca 2019 r. zawarto z Prezesem umowę o zarządzanie. Postanowienia wydanych uchwał w zakresie wynagrodzenia stałego, tj. jego wysokości i waloryzacji zostały powielone w umowie o zarządzanie.

(akta kontroli str. 325-336)

Naliczone i wypłacone kwoty wynagrodzenia stałego Prezesa w okresie od 1 lipca 2019 r. do 31 grudnia 2022 r. wynosiły:

¹¹ Uchwała w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki KPWiK. (dalej: uchwała ZZW nr 15/2017).

¹² Oświadczenie z dnia 20 sierpnia 2018 r.

¹³ Wynagrodzenie zasadnicze wypłacone w latach 2018-2019 w wysokości 224 016 zł.

¹⁴ Uchwała ZW nr 7/2019 z dnia 30 kwietnia 2019 r. Wynagrodzenie zostało wypłacone prawidłowo w łącznej wysokości 45 641,25 zł.

¹⁵ Uchwała w sprawie ustalenia wysokości miesięcznego wynagrodzenia stałego dla Prezesa Zarządu KPWiK (dalej: Uchwała RN w sprawie wynagrodzeń).

¹⁶ Do wyliczenia kwoty wynagrodzenia stałego przyjęto przeciętne miesięczne wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłaty nagród z zysku w czwartym kwartale 2018 r., które wynosiło 5071,25 zł.

- od 1 lipca do 31 grudnia 2019 r. naliczono i wypłacono wynagrodzenie stałe w łącznej wysokości brutto 91 282,50 zł, przyjmując jako wynagrodzenie miesięczne kwotę brutto 15 213,75 zł, tj. trzykrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2018 r.¹⁷;
- w 2020 r. naliczono i wypłacono wynagrodzenie stałe w łącznej wysokości brutto 161 031,30 zł, przyjmując jako wynagrodzenie miesięczne kwotę 16 103,13 zł, tj. trzykrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2019 r.¹⁸;
- w 2021 r. naliczono i wypłacono wynagrodzenie stałe w łącznej wysokości brutto 203 595,48 zł, przyjmując jako wynagrodzenie miesięczne kwotę 16 966,29 zł, tj. trzykrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2020 r.¹⁹;
- w 2022 r. naliczono i wypłacono wynagrodzenie stałe w łącznej wysokości brutto 223 948,80 zł, przyjmując jako wynagrodzenie miesięczne kwotę 18 662,40 zł, stanowiące trzykrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2021 r.²⁰

Wynagrodzenie stałe Prezesa zostało wyliczone bez uwzględnienia przepisów ustaw obojętnych (opisano w sekcji Stwierdzone nieprawidłowości).

(akta kontroli str. 111-114, 166-171, 179-183, 215-219, 221, 325-336)

2. Stosownie do art. 4 ust. 5 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach wynagrodzenie zmienne dla Prezesa uzależnione zostało od poziomu realizacji celów zarządczych. Zgodnie z § 3 ust. 1 uchwały ZZW nr 15/2017 wysokość wynagrodzenia zmiennego nie mogła przekroczyć 15% wynagrodzenia stałego Prezesa w poprzednim roku obrotowym. Wynagrodzenie to przysługiwało po zatwierdzeniu sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy i udzieleniu Prezesowi absolutorium przez ZW. W uchwale ZZW nr 15/2017 określono cztery cele zarządcze oraz odpowiadające im wagi (mające wpływ na wysokość wynagrodzenia zmiennego), tj.:

- a) stopień i jakość realizacji zadań użyteczności publicznej nałożonych na Spółkę z wagą 40%,
- b) realizacja wieloletniego planu modernizacji i rozwoju urządzeń kanalizacyjnych (dalej: WPR) z wagą 30%,
- c) realizacja prowadzonej polityki kadrowej z wagą 20%,
- d) osiągnięcie przez Spółkę zysku netto z działalności i ogółem w ujęciu rocznym z wagą 10%.

ZW w ww. uchwale wskazało, że stopień realizacji celów oraz kwotę wynagrodzenia zmiennego do wypłaty określi RN.

RN w umowie o zarządzanie uszczegółowiła podstawy i zasady wypłacania wynagrodzenia zmiennego i określiła m. in. kryteria realizacji i rozliczania celów zarządczych, przy braku przyznanych jej kompetencji w tym zakresie (opisano w sekcji Stwierdzone nieprawidłowości).

(akta kontroli str. 215-219, 221, 329-336)

¹⁷ Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2018 r. wyniosło 5071,25 zł. (Dz. Urz. GUS z 2019 r. poz. 1).

¹⁸ Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2019 r. wyniosło 5367,71 zł. (Dz. Urz. GUS z 2020 r. poz. 2).

¹⁹ Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2020 r. wyniosło 5655,43 zł. (Dz. Urz. GUS z 2021 r. poz. 2).

²⁰ Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2021 r. wyniosło 6220,80 zł. (Dz. Urz. GUS z 2022 r. poz. 3).

Kryteria realizacji i rozliczania celów zarządczych określone w umowie o zarządzanie²¹ w dwóch przypadkach nie zostały opisane w sposób obiektywny i mierzalny, czego wymagała ustawa o wynagrodzeniach w spółkach. Natomiast w jednym przypadku kryteria realizacji i rozliczenia celu w ogóle nie zostały określone (opisano w sekcji Stwierdzone nieprawidłowości).

W latach 2020-2022 Prezesowi wypłacono wynagrodzenie zmienne na podstawie uchwał podjętych przez RN.

(akta kontroli str. 142-155, 160-165, 215-219, 221, 329-336, 358-360, 380-382, 403-405)

ZW przed ustaleniem i wypłatą wynagrodzenia zmiennego zatwierdziło sprawozdania Zarządu z działalności Spółki (za lata kadencji Prezesa)²² oraz roczne sprawozdania finansowe²³, a także udzieliło Prezesowi absolutorium²⁴.

(akta kontroli str. 68-73, 338-354, 357, 361-379, 383-402)

RN uchwałami nr: 8/2020 z 10 kwietnia 2020 r., 9/2021 z 9 kwietnia 2021 r. oraz 10/2022 z 6 maja 2022 r. w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia zmiennego dla Prezesa Zarządu KPWiK ustaliła stopień realizacji celów zarządczych zrealizowanych przez Prezesa, wynosił on odpowiednio 66,67% w 2019 r. i w 2020 r. oraz 86,7% w 2021 r.

(akta kontroli str. 358-360, 380-382, 403-405)

3. W okresie objętym kontrolą w Spółce nie wystąpiły przesłanki do wypłaty odpraw na podstawie uchwały ZZW nr 15/2017. Umowa o zarządzanie została zawarta z Prezesem w dniu 1 lipca 2019 r., na trzyletni okres kadencji.

(akta kontroli str. 19-32, 44-50, 202-211, 215-219, 221, 326-336)

4. Uchwała ZZW nr 15/2017 oraz umowa o zarządzanie uprawniały Prezesa do korzystania z urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki niezbędnych do wykonywania funkcji w tym m.in., z telefonu komórkowego i komputera przenośnego. Umowa o zarządzanie przewidywała zwrot kosztów podróży służbowych. W latach 2019-2022 koszty netto związane z korzystaniem przez Prezesa ze służbowego telefonu komórkowego wyniosły odpowiednio: 699,69 zł; 923,53 zł; 362,63 zł i 438,30 zł netto. Prezes otrzymywał zwrot kosztów podróży służbowych na zasadach określonych rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej²⁵. Łączne koszty podróży służbowych w latach 2019-2022 wyniosły 4 169,65 zł, w tym odpowiednio 852,51 zł; 1097,34 zł; 414,47 zł i 1805,33 zł. Postanowienia umowy o zarządzanie dawały również możliwość używania samochodu prywatnego do celów służbowych. Zasady używania samochodu prywatnego do celów służbowych uregulowane zostały odrębną umową zawartą 13 września 2022 r., aneksowaną 5 października 2022 r.²⁶ Określono miesięczny ryczałt pieniężny wjazdach lokalnych (300 km) oraz wjazdach zamiejscowych (iloczyn przejechanych kilometrów i stawki za jeden kilometr). W październiku i listopadzie 2022 r. Prezesowi został wypłacony ryczałt samochodowy odpowiednio w kwocie 216,55 zł oraz 293,34 zł brutto. Prezes nie

²¹ Zawartej zgodnie z projektem umowy o zarządzanie przyjętym w uchwale RN nr 17/2019 z dnia 1 lipca 2019 r. w sprawie przyjęcia projektu umowy o zarządzanie.

²² Kolejno uchwałami nr: 2/2020 z 10 kwietnia 2020 r., 2/2021 z 30 marca 2021 r. i 2/2022 z 8 kwietnia 2022 r.

²³ Odpowiednio uchwałami nr: 1/2020 z 10 kwietnia 2020 r., 1/2021 z 30 marca 2021 r. i 1/2022 z 8 kwietnia 2022 r.

²⁴ Kolejno uchwałami nr: 5/2020 z 10 kwietnia 2020 r., 5/2021 z 30 marca 2021 r. i 5/2022 z 8 kwietnia 2022 r.

²⁵ Dz. U. z 2013 r. poz. 167, ze zm.

²⁶ Umowa o używanie samochodu osobowego do celów służbowych.

występował o zwrot kosztów związanych podnoszeniem kwalifikacji zawodowych. Spółka nie sprzedawała swojego mienia Prezesowi.

(akta kontroli str. 103-117, 175-178, 215-219, 221, 326-336)

Pomimo braku odpowiednich postanowień w wewnętrznych regulacjach Spółki, umowa o zarządzanie uprawniała Prezesa do korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych²⁷ Spółki (opisano w sekcji Stwierdzone nieprawidłowości).

(akta kontroli str. 51-67, 107, 121-125, 146-151, 326-336)

5. W uchwale ZZW nr 15/2017 oraz w umowie o zarządzanie nie zastrzeżono zakazu konkurencji po ustaniu umowy o zarządzanie.

(akta kontroli str. 215-219, 221, 326-336)

Stwierdzone
nieprawidłowości

W działalności Spółki w badanym obszarze stwierdzono następujące nieprawidłowości:

1. Wynagrodzenie stałe Prezesa za okres od 1 lipca 2019 r. do 31 grudnia 2022 r., było naliczane i wypłacane z naruszeniem przepisów ustaw o budżetach obowiązujących w latach 2019-2022. Skutkiem czego, zgodnie z wyliczeniami Spółki, zawyżono wypłatę wynagrodzenia stałego o kwotę 151 404,48 zł.

W Spółce od 1 lipca 2019 r. do 31 grudnia 2022 r. naliczono i wypłacano Prezesowi miesięczne wynagrodzenie stałe bez stosowania przepisów ustaw o budżetach, które zamrażały podstawę wymiaru na poziomie ustalonym dla roku 2017 określając, że stanowi ono przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2016 r. (co przy trzykrotności stanowiło kwotę 13 211,34 zł).

Była Przewodnicząca RN wyjaśniła, że wynagrodzenie stałe Prezesa zostało określone w uchwale RN w sprawie wynagrodzeń jako wynagrodzenie wynoszące trzykrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw. Na dzień podpisania umowy o zarządzanie stanowiło kwotę 15 213,75 zł. Wynagrodzenie było corocznie waloryzowane zgodnie z zapisami uchwały ZZW nr 15/2017. Stwierdziła, że wynagrodzenie Prezesa było zgodne z art. 4 ust. 1 i art. 4 ust. 2 pkt 3 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach. Kwotę wynagrodzenia wyliczał, zatwierdzał i wypłacał Dział Kadry i Płaca.

Główny księgowy Spółki wyjaśnił, że wynagrodzenie dla Prezesa było wypłacane zgodnie z uchwałą ZZW nr 15/2017 oraz uchwałą RN w sprawie wynagrodzeń.

Kierownik Działu Obsługi Spółki wyjaśniła, że podstawą do naliczania wymiaru wynagrodzenia Prezesa w latach 2019-2022 stanowiły uchwały ZW i RN w sprawie ustalenia wysokości miesięcznego wynagrodzenia stałego. Uchwała Rady określała miesięczne stałe wynagrodzenie jako trzykrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłaty nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, co na dzień zawarcia umowy stanowiło brutto 15 213,75 zł. Kwota ta była wyliczona na podstawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z IV kwartału 2018 r. Podjęta uchwała nie była dostosowana do przepisów ustaw o budżetach.

Burmistrz Miasta Kraśnik poinformował, że w okresie podejmowania uchwały ZZW nr 15/2017 nie pełnił funkcji Burmistrza w związku tym nie wie czym kierowały się ówczesne władze przy pracach związanych z podjęciem tej uchwały. Podał jednocześnie, że zlecił analizę prawną dotyczącą ww. uchwały i w przypadku uzyskania rekomendacji odnośnie potrzeby jej zmiany niezwłocznie zostanie ona wprowadzona w życie.

W trakcie prowadzenia czynności kontrolnych, Prezes 28 grudnia 2022 r. dokonał na rachunek KPWiK częściowego zwrotu pobranego w zawyżonej kwocie wynagrodzenia

²⁷ Dalej: ZFŚS.

(70 000 zł). Prezes na podstawie ugody zawartej ze Spółką reprezentowaną przez Przewodniczącą RN (9 stycznia 2023 r.) zobowiązał się do zwrotu pozostałej kwoty (81 404,48 zł) do końca 2023 r.

(akta kontroli str. 11-13, 111-114, 118-125, 137-141, 155-159, 215-219, 221, 166-174, 179-183, 325-336, 409, 415, 425-426)

2. ZW w uchwale ZZW nr 15/2017 nie określiło kryteriów realizacji i rozliczenia celów zarządczych, co naruszało art. 4 ust. 8 ustawy o wynagrodzeniach. Kryteria te zostały określone przez RN (w odniesieniu do trzech z czterech celów zarządczych) w umowie o zarządzanie zawartej 1 lipca 2019 r., pomimo że ZW w ww. uchwale nie przekazało RN upoważnienia w tym zakresie. Zgodnie z § 3 ust. 4 uchwały ZZW nr 15/2017, RN została zobowiązana jedynie do określenia stopnia realizacji celów oraz określenia kwoty wynagrodzenia zmiennego do wypłaty. W celu drugim określonym jako realizacja WPR, którego waga wynosiła 30%, organy Spółki formalnie nie określiły żadnego kryterium jego realizacji i rozliczenia, pomimo opracowania i wykonania WPR.

Była Przewodnicząca RN wyjaśniła, że jako członek RN nie miała powodów sądzić, że dokumenty mogą być sporządzone bez upoważnienia, tym bardziej, że wszystkie dokumenty będące projektami uchwał RN były pod względem prawnym sprawdzane i opiniowane przez radcę prawnego lub adwokata.

II Zastępca Burmistrza Miasta Kraśnik, który zastępował Przewodniczącego ZW przy podejmowaniu uchwały ZZW nr 15/2017 wskazał, że kompetencje RN wynikały z jej ustawowych uprawnień, jakimi jest stały nadzór nad działalnością Spółki i nie było konieczności nadawania jej tego uprawnienia.

Zgodnie z art. 4 ust. 8 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach projekty uchwał w sprawie wynagrodzeń wyznaczają cele zarządcze, wagi tych celów, a także obiektywne i mierzalne kryteria ich realizacji i rozliczenia. Projekt uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego może ponadto przewidywać, że uszczegółowienia celów, wag i kryteriów dokona organ lub podmiot określający wynagrodzenie członka organu zarządzającego i zawierający z tym członkiem umowę o świadczenie usług zarządzania. RN nie doprowadziła do stosownej zmiany uchwały ZZW nr 15/2017.

Przewodnicząca RN w latach 2019-2021 wyjaśniła, że cel zarządczy dotyczący realizacji WPR oceniany był pod kątem budowy i modernizacji urządzeń wodociągowych oraz uchwały w sprawie uchwalenia WPR.

Przewodnicząca RN wyjaśniła, że ww. cel w 2021 r. zdaniem RN był celem mierzalnym, ponieważ WPR na lata 2018-2021 (zatwierdzony przez Radę Miasta) był zrealizowany.

Prezes wyjaśnił, że realizacja WPR była na bieżąco omawiana na posiedzeniach RN. Wykonano niemalże wszystkie zadania z WPR z pominięciem jednego projektu z uwagi na pandemię i konieczność osobistego kontaktu z właścicielami nieruchomości.

(akta kontroli str. 118-120, 137-154, 160-165, 172-174, 182-183, 215-219, 221-246, 277-323, 325-336, 338-405).

3. W przypadku dwóch celów zarządczych RN określiła kryteria ich rozliczenia i realizacji w sposób niespełniający warunków obiektywności i mierzalności. Było to niezgodne z art. 4 ust. 5 i ust. 8 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach.

Stwierdzono, że:

- a) w kryteriach realizacji celu pierwszego określonego jako stopień i jakość realizacji zadań użyteczności publicznej nałożonych na Spółkę (waga 40%), wskazano dwa elementy ilustrujące wykonanie celu. Nie określono ich wzajemnej relacji i współzależności związanej z wykonaniem kryteriów realizacji celu zarządczego. W pierwszym elemencie odniesiono się do procentowego poziomu wykonania

ogółu zadań²⁸. W drugim wskazano jako kryterium ilość uzasadnionych reklamacji co do jakości rozliczenia ww. celu. W umowie o zarządzanie nie sprecyzowano, jak należy rozumieć wykonanie ogółu zadań i jak mierzyć stopień ich wykonania. Podstawą rozliczenia było zatwierdzone sprawozdanie Zarządu z działalności Spółki za ubiegły rok obrotowy. Brak precyzyjnych kryteriów realizacji celu zarządczego uniemożliwiało obiektywną ocenę wykonanych w danym roku obrotowym zadań użyteczności publicznej oraz nie dawało podstaw do rzeczywistego zymiarowania stopnia i jakości zrealizowanych zadań.

- b) w celu trzecim (realizacja prowadzonej polityki kadrowej i wzrost zaangażowania pracowników), którego waga wynosiła 20%, w kryteriach realizacji nie określono, jaka polityka kadrowa ma być prowadzona i jak mierzyć wzrost zaangażowania pracowników Spółki. Jako kryterium rozliczenia tego celu wskazano przyjęcie przez RN sprawozdania Zarządu z realizacji celu. W latach objętych badaniem dokument pn. sprawozdanie Zarządu z realizacji celu nie był sporządzany przez Prezesa. Analiza sprawozdań z działalności Spółki wskazuje, że dokumentem stanowiącym podstawę do rozliczenia tego celu było sprawozdanie Zarządu z działalności Spółki.

Przewodnicząca RN w latach 2019-2021 wyjaśniła, że podstawą do ustalenia stopnia realizacji celów była umowa o zarządzanie oraz uchwała ZZW nr 15/2017. Wycień dokonano w oparciu o zatwierdzone sprawozdania Zarządu z działalności Spółki za rok 2019 i 2020, a także zatwierdzone sprawozdania finansowe KPWiK. Stwierdziła, że :

- cel pierwszy oceniany był pod kątem pozyskania nowych odbiorców w danym roku przez Spółkę, realizacji inwestycji w celu poprawy jakości życia mieszkańców, jakości świadczonych usług, bieżącego i nieprzerwanego zaspokajania zbiorowych potrzeb ludności,
- cel trzeci oceniany był na podstawie liczby przeprowadzonych szkoleń pracowników w danym roku, przestrzegania przepisów BHP, systemu nagradzania i premiowania, a także postanowień Regulaminu Organizacyjnego dotyczących wielkości zatrudnienia w KPWiK.

Przewodnicząca RN wyjaśniła, że za rok 2021, istniały obiektywne kryteria oceny realizacji celów zarządczych i przedłożyła dokument zawierający propozycję wysokości wynagrodzenia uzupełniającego wraz z wyjaśnieniami i procentową realizacją danych celów zarządczych. Stwierdziła, że na posiedzeniu RN dotyczącym ustalenia stopnia realizacji celów zarządczych za 2021 r., Prezes udzielał odpowiedzi na podstawie sprawozdania z działalności Spółki oraz przedstawiał dodatkowe ustne sprawozdanie.

Prezes wyjaśnił, że zadania użyteczności publicznej to dostarczanie wody dla mieszkańców dla celów bytowych i działalności gospodarczej, oraz odprowadzanie i oczyszczanie ścieków. Cel związany z polityką kadrową, był na bieżąco omawiany na posiedzeniach RN. Poinformował, że w 2021 r. pracownicy Spółki odbyli 31 szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe.

W ocenie NIK nieokreślenie kryteriów jednego celu zarządczego i niewłaściwe określenie kryteriów realizacji dwóch celów zarządczych utrudniało obiektywną weryfikację stopnia realizacji celów zarządczych.

(akta kontroli str. 118-120, 137-154, 160-165, 172-174, 182-183, 215-219, 221-246, 277-323, 325-336, 338-405)

4. RN w umowie o zarządzanie przyjęła postanowienia o możliwości korzystania przez Prezesa z ZFŚS. Postanowienia Regulaminu ZFŚS z 6 marca 2012 r., jak

²⁸ Za wykonanie ogółu zadań a) w 100% przysługiwało 20% wartości wynagrodzenia zmiennego, b) w co najmniej 90% przysługiwało 10% wartości wynagrodzenia zmiennego, c) w co najmniej 80% przysługiwało 5% wynagrodzenia zmiennego, d) w stopniu mniejszym niż 80% wynagrodzenie zmienne nie przysługiwało.

i Regulaminu ZFŚS z 16 grudnia 2019 r. nie przewidywały takiej możliwości. Ponadto RN nie podjęła w tym zakresie działań w celu zapewnienia spójności postanowień umowy o zarządzanie z postanowieniami Regulaminu ZFŚS. Kierownik Działu Obsługi Spółki wyjaśnił, że Prezesowi nie wypłacano świadczeń z ww. Funduszu. Przewodnicząca RN wskazała, że jest to postanowienie nieużywane i wymaga usunięcia z umowy o zarządzanie, a działanie takie zostanie podjęte niezwłocznie.

(akta kontroli str. 51-67, 107, 121-125, 146- 151, 326-336)

OCENA CZĄSTKOWA

Spółka w okresie od 1 lipca 2019 r. do 31 grudnia 2022 r. niewłaściwie naliczała i wypłacała wynagrodzenie stałe Prezesa bez zastosowania ustaw okołobudżetowych. RN uszczegółowiła kryteria realizacji i rozliczenia trzech z czterech celów zarządczych pomimo braku prerogatyw w tym zakresie. Kryteria realizacji dwóch z czterech celów zarządczych nie spełniały warunków obiektywności i mierzalności. NIK pozytywnie ocenia zwrócenie przez Prezesa części wynagrodzenia pobranego w zawyżonej wysokości oraz zawarcie przez organy Spółki ugody z Prezesem na zwrot pozostałej kwoty²⁹.

OBSZAR

2. Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagradzania członków rad nadzorczych

Opis stanu faktycznego

W latach 2018-2022 wynagrodzenie członków RN było naliczane i wypłacane na podstawie uchwały ZZW nr 16/2017 z 26 czerwca 2017 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu nadzorczego KPWiK³⁰. W ww. okresie członkom RN wypłacono wynagrodzenie bez uwzględnienia przepisów ustaw okołobudżetowych (opisano w sekcji Stwierdzone nieprawidłowości).

(akta kontroli str. 14-18, 19-32, 33-43, 77-95, 126-136, 220-221, 406-408)

Uchwała ZZW nr 16/2017 nie regulowała sposobu naliczenia wynagrodzenia członków RN w sytuacji np. powołania członka w trakcie miesiąca lub jego nieobecności na posiedzeniu RN. Z kolei Regulamin RN w § 9 ust. 1 stanowił, że członkowie RN za sprawowanie funkcji otrzymują wynagrodzenie zryczałtowane. Członkom RN wypłacano wynagrodzenie proporcjonalnie pomniejszone (opisano w sekcji Stwierdzone nieprawidłowości).

(akta kontroli str. 14-18, 19-32, 33-43, 77-95, 126-136, 220-221, 406-408)

Uchwała ZZW nr 16/2017 zawierała postanowienia w zakresie wysokości wynagrodzenia członków RN, nie zawierała jednak postanowień dotyczących zasad wypłacania tego wynagrodzenia.

Spółka za grudzień 2022 r. wypłaciła wynagrodzenia członkom RN w prawidłowej wysokości.

Stwierdzone nieprawidłowości

W działalności Spółki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono następujące nieprawidłowości:

1. Wynagrodzenie członków RN za okres od 1 stycznia 2018 r. do 30 listopada 2022 r. zostało naliczone i wypłacone niezgodnie z uchwałą ZZW nr 16/2017 oraz art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach w związku z przepisami ustaw okołobudżetowych. Członkom RN w ww. okresie wypłacono kwotę 423 336,03 zł. Zgodnie z wyliczeniami Spółki, uwzględniając wynagrodzenia przepisów ustaw okołobudżetowych, kwota wypłaconego członkom RN wynagrodzenia została zawyżona łącznie o 93 923,75 zł.

²⁹ Do dnia zakończenia kontroli na rachunek Spółki wypłacono kwotę 70 000 zł.

³⁰ Dalej: uchwała ZZW nr 16/2017.

Prezes wyjaśnił, że w systemie naliczeń wynagrodzeń członkom RN nie zastosowano przepisów ustaw okołobudżetowych, zamrażających wysokość podstawy wymiaru wynagrodzeń na poziomie miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z nagród w IV kwartale 2016 r.

W trakcie prowadzenia czynności kontrolnych pięciu członków RN zwróciło na rachunek KPWiK część wynagrodzeń pobranych w zawyżonej wysokości, łącznie 48 652,53 zł.

Do dnia zakończenia czynności kontrolnych Spółka zawarła z pozostałymi członkami oraz z byłymi członkami RN cztery porozumienia dotyczące zwrotu wynagrodzenia pobranego w zawyżonej wysokości na łączną kwotę 45 237,09 zł. Według zawartych ugod zwrot wynagrodzeń pobranych w zawyżonej wysokości ma nastąpić do końca 2023 r.

(akta kontroli str. 14-18, 19-32, 33-43, 77-95, 126-136, 220-221, 406-408, 410-414, 416-422)

2. W przypadkach odwołania członka RN w trakcie miesiąca kalendarzowego, wynagrodzenie miesięczne wypłacane było przez Spółkę w wysokości proporcjonalnej do liczby dni sprawowania funkcji w ww. organie. Działanie takie było niezgodne z § 9 ust. 1 Regulaminu RN. Niedopłacona kwota wynosiła 717,42 zł.

W wyjaśnieniu Prezes stwierdził, że w systemie naliczania miesięcznych wynagrodzeń dla członków RN nie uwzględniono zapisu, że członkowie tego organu otrzymują wynagrodzenie ryczałtowe. Wynagrodzenie to zostanie skorygowane.

NIK wskazuje, że odpowiednie postanowienia dotyczące możliwości proporcjonalnego naliczenia wynagrodzenia dla członków RN powinny zostać określone w uchwale ZW lub w Regulaminie RN.

(akta kontroli str. 14-18, 19-32, 33-43, 77-95, 126-136, 220-221, 406-408, 410-414, 416-422)

OCENA CZĄSTKOWA

W latach 2018-2022 (do 30 listopada) wynagrodzenia członków RN były naliczane i wypłacane z naruszeniem przepisów ustaw okołobudżetowych w zakresie przyjęcia podstawy ich wymiaru. Spowodowało to wypłacenie członkom RN zawyżonych wynagrodzeń na łączną kwotę 93 923,75 zł.

NIK pozytywnie ocenia, podjęte w trakcie niniejszej kontroli, działania organów Spółki zmierzające do odzyskania nienależnie wypłaconych wynagrodzeń członkom RN. W ich wyniku pięciu członków RN zwróciło nienależnie pobrane wynagrodzenia w łącznej kwocie 48 652,53 zł (jeden częściowo), natomiast z czterema pozostałymi zawarto porozumienia w sprawie ratalnej spłaty nienależnie pobranych wynagrodzeń (łącznie 45 237,09 zł).

IV. Uwagi i wnioski

Wniosek

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami, Najwyższa Izba Kontroli, na podstawie art. 53 ust. 1 pkt 5 ustawy o NIK, przedstawia następujące wnioski:

1. Podjęcie działań w celu zmiany uchwały ZZW nr 15/2017 i doprowadzenie jej do zgodności z przepisami ustawy o wynagrodzeniach w spółkach.
2. Skorygowanie postanowień umowy o zarządzanie zgodnie z podjętymi uchwałami ZW i RN oraz z regulacjami wewnętrznymi.
3. Wyrównanie wynagrodzenia członkom RN w związku z wypłacaniem im wynagrodzenia w zaniżonej wysokości, w razie zgłoszenia Spółce stosownego roszczenia.

4. Poinformowanie NIK w styczniu 2024 r. o zrealizowaniu porozumień zawartych przez organy Spółki z Prezesem Zarządu i z członkami RN w sprawie spłaty nienależnie pobranych wynagrodzeń.

Uwagi NIK nie formułuje uwag.

V. Pozostałe informacje i pouczenia

Wystąpienie pokontrolne zostało sporządzone w dwóch egzemplarzach; jeden dla kierownika jednostki kontrolowanej, drugi do akt kontroli.

Prawo zgłoszenia
zastrzeżeń

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 Lublinie. Prawo zgłoszenia zastrzeżeń, zgodnie z art. 61b ust. 2 ustawy o NIK, nie przysługuje do wystąpienia pokontrolnego zmienionego zgodnie z treścią uchwały w sprawie zastrzeżeń.

Obowiązek
poinformowania
NIK o sposobie
wykonania wniosków

Zgodnie z art. 62 ustawy o NIK należy poinformować Najwyższą Izbę Kontroli, w terminie 21 dni od otrzymania wystąpienia pokontrolnego, o sposobie wykonania wniosków pokontrolnych 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.

Lublin, 19 stycznia 2023 r.

p.o. Dyrektor
Delegatury Najwyższej Izby Kontroli
w Lublinie

Kontroler:

Artur Bokiniec

Główny specjalista kontroli państwowej

Edward Szempruch

.....
podpis

.....
podpis

Kontroler:

Paulina Krysztofiuk-Jankowska
Inspektor kontroli państwowej

.....
podpis

Na podstawie z art. 35c ust. 1 i 2 ustawy o NIK w tekście wystąpienia pokontrolnego z dnia 23 stycznia 2023 r. nr 411.004.04.2022, dokonano sprostowania oczywistej omyłki rachunkowej w następujący sposób:

- w przypisie nr 14 na stronie 3 wystąpienia pokontrolnego kwotę „45 641,25 zł” zastąpiono kwotą „30 918,27 zł”

Informuję jednocześnie, że do sprostowanego wystąpienia pokontrolnego nie przysługuje prawo zgłoszenia zastrzeżeń.

Lublin, dnia 23 lutego 2023 r.

Kontroler
Artur Bokiniec
Główny specjalista k. p.

p.o. Dyrektor
Delegatury Najwyższej Izby Kontroli
w Lublinie
Edward Szempruch

.....
Podpis

.....
Podpis