

Świdwin, dnia 19.11.2019r.

Grzegorz Nawodziński  
Przewodniczący Rady Nadzorczej  
Miejskiej Energetyki Ciepłej Sp. z o.o.

URZĄD MIASTA  
Świdwin  
Wpłynęło dn. 19.11.2019  
[Podpis]

Pan Piotr Feliński  
Burmistrz Miasta Świdwin  
Plac Konstytucji 3 Maja 1  
78-300 Świdwin

Dotyczy:

Działalności Miejskiej Energetyki Ciepłej Sp. z o.o. w Świdwinie.

Jako Przewodniczący Rady Nadzorczej Miejskiej Energetyki Ciepłej Sp. z o.o. w Świdwinie, zgodnie z art. 219 §1 Ustawy z dnia 15 września 2000 roku Kodeksu Spółek Handlowych Dz.U.2000 nr 94 poz. 1037, Regulaminem Rady Nadzorczej Spółki Miejska Energetyka Ciepła Sp. z o.o. w Świdwinie oraz §14 Aktu Założycielskiego, informuję o zauważonych nieprawidłowościach mogących mieć wpływ na funkcjonowanie Spółki:

1. Akt założycielski, Regulamin Rady Nadzorczej oraz Zakładowy Układ Zbiorowy Pracowników Miejskiej Energetyki Ciepłej Sp. z o.o. w Świdwinie są niespójne z obowiązującymi przepisami prawa.
2. Struktura organizacyjna Spółki jest przestarzała i wymaga optymalizacji oraz przystosowania do obecnych realiów funkcjonowania. Należy dokonać przeglądu stanowisk wraz z zakresem obowiązków. Działanie to powinno znacząco poprawić efektywność zarządzania i zoptymalizować koszty.
3. Średnia wieku zatrudnionych pracowników przekracza 57 lat (pracownicy umysłowi średnia wieku 60 lat, pracownicy fizyczni 55 lat). Jest to znaczące zagrożenie, gdyż sześciu pracowników nabyło uprawnienia emerytalne i w każdej chwili mogą odejść. W tych sześciu pracownikach są dwie osoby zatrudnione na stanowiskach Główny Księgowy i Zastępca Głównego Księgowego. Ponadto w kolejnych 5 latach uprawnienia emerytalne nabędzie kolejne sześć osób. Z przeprowadzonych rozmów nie odniosłem wrażenia, aby Zarząd posiadał plany uzupełnienia i szkolenia nowych pracowników, którzy mogliby zastąpić odchodzących i wprowadzić nowe spojrzenie na rozwój Spółki.
4. Zgodnie z Ustawą z dnia 20 grudnia 1996 r. o gospodarce komunalnej (Dz.U.1997 nr 9 poz. 43) art. 10a pkt 7 oraz Ustawie z dnia 16 grudnia 2016 roku (Dz.U.2016 poz.2259 art. 22) o zasadach zarządzania mieniem państwowym wynika, że członkiem organu zarządzającego spółki może być tylko osoba, która ma wyższe wykształcenie. Pan Prezes ma wykształcenie średnie.
5. Poniższe uchwały Zarządu mogły zostać uchwalone niezgodnie z obowiązującymi w Spółce dokumentami i kondycją finansową:
  - Uchwała nr 1/2017: Zarząd Spółki po przeanalizowaniu funduszu płac oraz możliwości finansowych Spółki podjął decyzję o wliczeniu premii

regulaminowej do płac zasadniczych od 01.02.2017 roku. Uzasadnienie uchwały: Zarząd Spółki po przeprowadzeniu analizy poborów za 2016 rok, gdzie średnioroczna premia wynosiła 15%, postanowił od 01 lutego 2017 roku wliczyć 12% premii w płace zasadnicze dla wszystkich pracowników. Płace zasadnicze dla wszystkich pracowników wzrosły od 01.02.2017r. o 12% premii regulaminowej. Po wykonaniu w/w uchwały Zarząd ani Organizacja Związkowa nie dokonały zmian rozdziału IV „Premia Regulaminowa” w ZUZP Pracowników Miejskiej Energetyki Ciepłej Sp. z o.o. w Świdwinie co skutkuje tym, że pracownicy nadal otrzymują premię regulaminową w wysokości 5%, oraz Prezes w każdej chwili może zwiększyć procent premii. Takie posunięcie spowodowało, że Pracodawca traci możliwość zabrania premii pracownikowi, który zgodnie z rozdziałem IV ZUZP paragraf 7 punkt 6 naruszył obowiązujące przepisy pracy, lub przebywał na zwolnieniu lekarskim oraz świadczeniu chorobowym. Dodatkowo uchwała spowodowała dodatkowe koszty osobowe, gdyż po podniesieniu zasadniczej o 12% i dalszym premiowaniu pracowników w wysokości 5% stawki zasadniczej łączny koszt premii zamiast 15% wynosi 17,6%.

- Uchwała nr 3/2017 gdzie Zarząd Spółki po przeanalizowaniu funduszu płac oraz możliwości finansowych Spółki podjął decyzję o podwyższeniu płacy zasadniczej od 01.10.2017 roku. Uzasadnienie: Zarząd Spółki po przeprowadzonej analizie funduszu płac za 2016 i 2017 roku, postanowił od 01 października 2017 roku podwyższyć płace zasadnicze dla wszystkich pracowników, którzy nie pobierają emerytury. Płace zasadnicze dla pracowników od 01.10.2017r. wzrosły przeciętnie 7,21%.

Uważam, że do podjęcia tych uchwał nie wystarczy tylko analiza funduszu płac i poborów. W analizie powinno brać się pod uwagę wszystkie składniki kosztowe i przychodowe wpływające na funkcjonowanie Spółki.

6. Na dzień 01.01.2016 roku w Spółce zatrudnionych było 29 pracowników na 28,5 etatach oraz średnia stawka miesięczna brutto w Spółce wynosiła 3.012,67 zł. Natomiast na dzień 30.09.2019 r. stan zatrudnienia wynosi 24 osoby na 24 etatach a średnia stawka miesięczna brutto wynosi 4.150,83 zł. Średni wzrost stawki zasadniczej brutto w latach 2016-2019 wyniósł 37,78% czyli o 1.138,16 zł/etat. Reasumując rozporządzanie budżetem wynagrodzeń budzi wiele zastrzeżeń, gdyż w wyniku redukcji zatrudnienia powstałe oszczędności w całości zostały przeznaczone na podwyżki. Pomimo tego, fundusz wynagrodzeń nie pozostał na tym samym poziomie, tylko w rozpatrywanym okresie następująco wzrastał: w 2017 w stosunku do 2016 o 2,8%, w 2018 w stosunku do 2017 o 5,68%. Świadczy to o dodatkowych nakładach kosztem możliwości wykorzystania funduszy do realizacji innych zadań. Część zaoszczędzonych środków można było przeznaczyć na inwestycje w rozwój sieci i poprawę efektywności energetycznej Spółki. Należy również zwrócić uwagę, że fundusz płac za 2018 r. wyniósł, bez Rady Nadzorczej oraz kosztów ponoszonych przez płatnika 1.324.587,02 zł, co stanowi ponad 20% ogółu przychodów generowanych przez Spółkę. Nadmienić należy, że budżet ten nie zawiera pozostałych kosztów osobowych ponoszonych przez płatnika takich jak ZUS, szkolenia, badania okresowe, ubranie robocze itp. W najbliższym czasie Spółka powinna spodziewać się zwiększenia kosztów osobowych, gdyż w życie wchodzi

przepisy PPK (Pracownicze Plany Kapitałowe) oraz Rząd zapowiada wzrost płacy minimalnej do 4.000,00 zł brutto. Koszty osobowe (jeden z elementów kosztów stałych) zsumowane z pozostałymi kosztami stałymi takimi jak: podatki, ubezpieczenia, amortyzacja, zużycie energii itd. mogą prowadzić do złej kondycji finansowej i powodować zwiększenie cen za energię ciepłą dla mieszkańców oraz wstrzymać remonty i inwestycje.

7. Kolejną nieprawidłowością narażającą Spółkę na straty jest zarządzanie zasobem ludzkim pod kontem wykorzystywania urlopów. Z analizy kart wynagrodzeń za okres od 01.2016r. do 09.2019r. wynika, że pracownik odchodzący na emeryturę otrzymuje ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Ekwiwalenty te w zależności od pracownika wahają się w przedziale od 3.657,00 zł – 11.604,00 zł.
8. Zauważono również poważne nieścisłości polegające na nierejestrowaniu urlopów w kartach wynagrodzeń. Po otrzymaniu zestawienia z wykorzystaniem urlopów od Pani Jolanty Sobieraj za lata 2016-2019 i porównaniu ich z kartotekami zarobkowymi stwierdzam nieścisłości dotyczące około 70% pracowników w tym wszystkich pracowników umysłowych. Między innym Pan Prezes wg kart zarobkowych w 2016r. był 10 dni na urlopie, 2017 – 0 dni, 2018 – 0 dni oraz do dnia 30.09.2019 – 0 dni. Zakładając, że do 01.01.2016 roku wykorzystał wszystkie dni urlopu, to za lata 2016-2019 Pan Prezes posiada 92 dni zaległego urlopu. Natomiast wg otrzymanego zestawienia Pan Prezes wykorzystał następujące ilości urlopu: 2016 – 15 dni, 2017 – 53 dni, 2018 – 26 dni a 2019 – 0 dni, a zaległego urlopu pozostało 52 dni. Biorąc pod uwagę zastrzeżenia z punktu 7 wnioski same się nasuwają.
9. Pracownicy fizyczni posiadają zakresy obowiązków z lat 80 i 90 ubiegłego wieku. Są one niespójne z obecnie wykonywanymi czynnościami, które przestały być wykonywane po przeprowadzonych modernizacjach, a powstałe w ich wyniku nowe czynności nie są wpisane do zakresu obowiązków.
10. Nieprawidłowości można zauważyć również w rozporządzaniu Funduszem Prezesa. Według przeprowadzonej analizy wynika, że fundusz ten był traktowany niezgodnie z przeznaczeniem, które zawarte jest w Układzie Zbiorowym Pracowników Miejskiej Energetyki Ciepłej Sp. z o.o. w Świdwinie. Układ zgodnie z Rozdziałem XI §18 pkt. 2, wyraźnie opisuje, że Fundusz Prezesa przeznacza się na nagrody okolicznościowe lub za realizację zadań o szczególnym znaczeniu, a w szczególności:
  - a) terminową i bardzo dobrą realizację zadań w utrudnionych warunkach,
  - b) wykonanie dodatkowych zadań o istotnym znaczeniu dla Pracodawcy,
  - c) usprawnienie organizacji pracy,
  - d) poprawę efektywności gospodarowania.Dodatkowo pkt 5 tego samego paragrafu zabrania, aby fundusz nagród był wykorzystywany na wypłatę zapomóg lub stanowił rekompensaty za prace w godzinach nadliczbowych. Z analizy kart zarobkowych wynika, że w większości fundusz ten był traktowany jako zapomogi i tak zwane boni święteczne na Wielkanoc i Boże Narodzenie. W tych przypadkach premia była przyznana każdemu pracownikowi. Kolejnym naruszeniem ze strony Zarządu w przyznawaniu premii z Funduszu Prezesa jest to, że otrzymywali ją pracownicy, którzy przebywali na długotrwałych zasiłkach chorobowych.

11. Należy dokonać przeglądu umów dzierżawy i najmu lokali należących do MEC Sp. z o.o., które zostały zawarta kilkanaście lat temu. Stawki w nich obowiązujące mogą odstawać od obecnie przyjętych na lokalnym rynku, co może przynieść straty finansowe dla Spółki.
12. Jednocześnie informuję, że dnia dzisiejszego po wielokrotnym monicie z prośbą o przygotowanie Planu Rzeczowo-Finansowego na 2020 rok w celu poddania go pod obrady Rady Nadzorczej, Zarząd Spółki nie przedstawił żadnych propozycji. Zwlekanie do ostatnich chwil z zatwierdzeniem planów może spowodować jeszcze większą dezorganizację funkcjonowania przedsiębiorstwa. Celem tego dokumentu jest przygotowanie kompleksowego planu działania na rok budżetowy. Powinny w nim zawarte być cele operacyjne w poszczególnych obszarach (plan sprzedaży, plan inwestycji i remontów, plany finansowe) z uwzględnieniem posiadanych zasobów i kompetencji wpisujących się w ogólną strategię spółki. Plan rzeczowo-finansowy prezentowany w formie budżetu pozwala w prosty sposób właściwie planować i kontrolować postępy jego wykonania w danym okresie. Bez planu Rada Nadzorcza nie będzie mogła odpowiednio pełnić swoich obowiązków, gdyż nie będzie miała punktu odniesienia. Brak planowania w Spółce powoduje brak możliwości rozwojowych, inwestycyjnych w nowe obszary oraz otwarcia na nowe technologie mogące zwiększyć przychody Spółki.

Wobec powyższych spostrzeżeń wnioskuję, aby przeprowadzić audyt, wykonany przez niezależny zespół audytorów, w celu kompleksowej oceny zarządzania i funkcjonowania Miejskiej Energetyki Ciepłej Sp. z o.o. w Świdwinie. Jednocześnie informuję, że niniejsze nieprawidłowości zostały przedstawione pozostałym Członkom Rady Nadzorczej na posiedzeniu w dniu 18.11.2019 roku. Członkowie Rady Nadzorczej nie ustosunkowali się do wymienionych zastrzeżeń ze względu na zbyt krótki czas.

Z poważaniem  
Przewodniczący Rady Nadzorczej  
Miejska Energetyka Ciepła Sp. z o.o.  
w Świdwinie  
Grzegorz Nawodziński