



NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI

Delegatura w Krakowie

LKR.410.2.1.2024

Pan
Bernard Karasiewicz
Prezes Zarządu
Miejski Zarząd Budynków sp. z o.o.
ul. Waryńskiego 9
33-100 Tarnów

WYSTĄPIENIE POKONTROLNE

P/24/070 – Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagradzania członków zarządów i rad nadzorczych
spółek komunalnych

I. Dane identyfikacyjne

Jednostka kontrolowana	Miejski Zarząd Budynków sp. z o.o., ul. Waryńskiego 9, 33-100 Tarnów (dalej: <i>MZB lub Spółka</i>)
Kierownik jednostki kontrolowanej	Bernard Karasiewicz, Prezes Zarządu MZB, od 1 listopada 2021 r. (dalej: <i>Prezes</i>) W okresie objętym kontrolą funkcję kierownika jednostki poprzednio pełnili: 1. Janusz Galas, Prezes Zarządu, od 9 czerwca 2015 r. do 29 maja 2020 r. 2. Piotr Augustyński, Prezes Zarządu, od 30 maja 2020 r. do 31 października 2021 r. (akta kontroli str. 68)
Zakres przedmiotowy kontroli	1. Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagradzania członków zarządu. 2. Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagradzania członków rady nadzorczej.
Okres objęty kontrolą	Lata 2018-2023, z wykorzystaniem dowodów sporządzonych przed i po tym okresie, jeśli miały wpływ na kontrolowaną działalność
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 Krakowie
Kontroler	Tadeusz Woźniak, starszy inspektor kontroli państwowej, upoważnienie do kontroli nr LKR/11/2024 z 6 lutego 2024 r. (akta kontroli str. 1-2)

¹ Dz. U. z 2022 r. poz. 623, dalej: *ustawa o NIK*.

II. Ocena ogólna² kontrolowanej działalności

OCENA OGÓLNA

Najwyższa Izba Kontroli pozytywnie ocenia przestrzeganie przez organy Spółki zasad wynagradzania członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej MZB.

Uzasadnienie oceny ogólnej

Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników MZB (dalej: *NZW*) uchwałami w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń określiło wysokość wynagrodzeń członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej (dalej: *RN*) jako krotności 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*)³, tj. podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami⁴ (dalej: *podstawa wymiaru*).

Część stała wynagrodzenia członków Zarządu została ustalona z uwzględnieniem skali działalności Spółki, zgodnie z art. 4 ust. 2 ustawy o wynagrodzeniach. W okresie objętym kontrolą naliczono ją i wypłacano w prawidłowej wysokości, tj. z uwzględnieniem przepisów tzw. ustaw obojętnych⁵.

Część zmienna wynagrodzenia członków Zarządu została uzależniona przez NZW od poziomu realizacji celów zarządczych, uszczegółowionych przez RN, która określiła także ich wagi oraz obiektywne i mierzalne kryteria realizacji i rozliczania tych celów. Część zmienną wynagrodzenia naliczono i wpłacono w prawidłowej wysokości.

Przewodniczący RN zawarł z członkami Zarządu umowy o świadczenie usług zarządzania (dalej: *umowy o zarządzanie*) w treści wynikającej z uchwały NZW w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń zarządu, z wyjątkiem przyznanego w umowach prawa do płatnej przerwy wypoczynkowej, które to świadczenie nie zostało określone w ww. uchwale. Jako działanie nieprawidłowe NIK oceniła ponadto nieokreślenie w uchwale NZW zasad udostępniania członkom zarządu urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki oraz prawa do zwrotu udokumentowanych kosztów podróży i zakwaterowania. Powyższe nieprawidłowości nie wpłynęły na obniżenie oceny ogólnej działalności Spółki w kontrolowanym zakresie.

W latach 2018-2023 wynagrodzenie członków RN zostało określone w uchwale NZW zgodnie z art. 10 ustawy o wynagrodzeniach oraz z uwzględnieniem przepisów ustaw obojętnych. Miesięczne wynagrodzenia członków RN zostały naliczone i wypłacone w prawidłowej wysokości.

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

³ Obwieszczenie Prezesa GUS z dnia 18 stycznia 2017 r. (Dz. Urz. GUS z 2017 r. poz. 3).

⁴ Dz. U. z 2020 r. poz. 1907, ze zm., dalej: *ustawa o wynagrodzeniach*.

⁵ Z uwzględnieniem przepisów tzw. ustaw obojętnych: art. 28 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2018 (Dz. U. poz. 2371, ze zm.), 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, ze zm.), art. 11 ustawy z dnia 1 grudnia 2022 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2023 (Dz. U. poz. 2666, ze zm.).

III. Opis ustalonego stanu faktycznego oraz oceny częściowej⁶ kontrolowanej działalności

OBSZAR

1. Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagradzania członków zarządu

Opis stanu faktycznego

1.1. W latach 2018-2023 MZB spełniał warunki określone w art. 4 ust. 2 pkt 2 lit. „a” i „c” ustawy o wynagrodzeniach⁷, a skala działalności upoważniała NZW do ustalenia członkom zarządu części stałej wynagrodzenia w przedziale od dwukrotności do czterokrotności podstawy wymiaru. W okresie tym podstawa wymiaru na podstawie przepisów ustaw o budżecie wynosiła 4 403,78 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.

(akta kontroli str. 396)

Zarząd MZB w okresie kadencji 2015-2018 był jednoosobowy⁸. W kolejnej kadencji (2018-2021) do 29 maja 2020 r. funkcjonował w składzie jednoosobowym⁹, a następnie dwuosobowym¹⁰: Prezesa i Wiceprezesa Zarządu. W okresie kadencji 2021-2025 (do zakończenia czynności kontrolnych NIK, tj. do 5 kwietnia 2024 r.) zarząd MZB również składał się z Prezesa i Wiceprezesa.

(akta kontroli str. 68, 227-237, 244, 519)

NZW w uchwale z 20 stycznia 2017 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki¹¹ określiło, że wynagrodzenie całkowite członka Zarządu Spółki składa się z określonej kwotowo części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe, oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki.

W zakresie wynagrodzenia stałego określono:

- wynagrodzenie miesięczne podstawowe dla Prezesa Spółki maksymalnie w kwocie stanowiącej 2,8-krotności podstawy wymiaru;
- wynagrodzenie miesięczne podstawowe dla pozostałych członków Zarządu Spółki maksymalnie w kwocie stanowiącej 2,0-krotność podstawy wymiaru;
- upoważnienie dla RN do ustalania wysokości całkowitego wynagrodzenia poszczególnych członków Zarządu Spółki.

Powyższa uchwała została trzykrotnie zmieniona w zakresie dotyczącym poziomu wynagrodzenia¹²:

- od 5 lipca 2019 r. wynagrodzenie miesięczne podstawowe dla pozostałych członków Zarządu Spółki ustalono maksymalnie w kwocie stanowiącej 2,2-krotność podstawy wymiaru;

⁶ 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.

⁷ Średnioroczne zatrudnienie pracowników w latach 2018-2023 wynosiło odpowiednio: 57,17 pracowników w 2018 r.; 56,69 w 2019 r.; 56,55 w 2020 r.; 58,42 w 2021 r.; 62,58 w 2022 r. i 63,27 w 2023 r. Suma aktywów wg danych bilansów sporządzonych na koniec roku w latach 2017-2022 wynosiła odpowiednio: 12 101 152,49 zł w 2017 r.; 13 825 113,17 zł w 2018 r.; 15 450 154,44 zł w 2019 r.; 25 888 416,62 zł w 2020 r.; 41 483 495,14 zł w 2021 r. i 43 958 717,46 zł w 2022 r.

⁸ Uchwała RN Nr 21/X/15 z dnia 9 czerwca 2015 r. w sprawie powołania Członka Zarządu Spółki.

⁹ Uchwała RN Nr 22/XI/18 z dnia 6 czerwca 2018 r. w sprawie powołania Członka Zarządu Spółki.

¹⁰ Uchwała RN Nr 71/XI/20 z dnia 29 maja 2020 r. w sprawie ustalenia liczby Członków Zarządu Spółki.

¹¹ Uchwała nr 2/2017 NZW z dnia 20 stycznia 2017 r. w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki, dalej: uchwała w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń zarządu.

¹² Uchwały NZW Nr 13/2019 z 5 lipca 2019 r., Nr 2/2020 z 26 maja 2020 r. i Nr 3/2022 z 3 marca 2022 r., zmieniające uchwałę w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków zarządu.

- od 1 czerwca 2020 r. wynagrodzenie miesięczne podstawowe dla Prezesa Zarządu Spółki ustalono maksymalnie w kwocie stanowiącej 3,0-krotność podstawy wymiaru;
- od 1 marca 2022 r. wynagrodzenie miesięczne podstawowe dla Prezesa Zarządu Spółki ustalono maksymalnie w kwocie stanowiącej 3,3-krotność PMW, a dla pozostałych członków Zarządu Spółki – 2,4-krotność podstawy wymiaru.

(akta kontroli str. 69-76)

Uchwały RN w sprawie kształtowania wynagrodzeń zarządu¹³ były spójne z postanowieniami uchwały NZW w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń zarządu, z wyjątkiem uchwały RN z 31 stycznia 2018 r.¹⁴, w której wynagrodzenie miesięczne podstawowe dla Prezesa Zarządu Spółki określono w kwocie wyższej niż maksymalnie dopuszczona uchwałą NZW. Wypłata zawyżonego wynagrodzenia nie została zrealizowana, a uchwała RN z 31 stycznia 2018 r. została uchylona przez RN 5 marca 2018 r., ze skutkiem od 1 lutego 2018 r.¹⁵

(akta kontroli str. 81-82, 85-86, 89-90, 97-101, 109-112, 115-116, 120-121, 446-448)

Wiceprezes Zarządu MZB wyjaśnił, że uchwała (...) Rady Nadzorczej (...) z dnia 31 stycznia 2018 (...) podjęta została po tym, jak 17 stycznia 2018 ukazało się obwieszczenie Prezesa GUS w sprawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2017 r. Uchwała Rady Nadzorczej zwiększyła wynagrodzenie podstawowe Prezesa Zarządu z 12 330,58 zł do 13 270 zł, w związku z ogłoszeniem w Dzienniku Urzędowym GUS, że przeciętne wynagrodzenie w IV kw. 2017 wyniosło 4739,51 zł. W związku ze zmianą uchwały Rada Nadzorcza upoważniła Przewodniczącego Rady Nadzorczej do zawarcia z Prezesem Zarządu Spółki aneksu do umowy o świadczenie usług w zakresie zarządzania, którego przedmiotem miała być zmiana umowy zgodna z treścią niniejszej uchwały, a aneks miał przewidywać zmianę miesięcznego wynagrodzenia podstawowego od 1 lutego 2018 roku. Aneks taki został podpisany 31 stycznia 2018 r. (...) po podjęciu uchwały (i przed dokonaniem jakichkolwiek wypłat wynagrodzenia na jej podstawie) Rada Nadzorcza oraz Zarząd uzyskał wiedzę, iż w styczniu 2018 weszła w życie ustawa z dnia 8 grudnia 2017 roku o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2018 (Dz. U. z 2017 r., poz. 2371), tzw. ustawa ołobudżetowa, a wraz z nią art. 28 (...). Przepis ten wskazuje, że w roku 2018 podstawę wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy (...) o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (...), stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie (...) w czwartym kwartale 2016 r. Z tego względu Rada Nadzorcza zdecydowała się uchylić swoją uchwałę (...) z dnia 31 stycznia 2018 r. (...) Rada Nadzorcza postanowiła też, że (...) wynagrodzenie miesięczne podstawowe Prezesa Zarządu Spółki od 1 lutego 2018 nie ulegnie zmianie (...).

W sytuacji, w której zarówno Rada Nadzorcza, jak i Zarząd, wkrótce po podjęciu uchwały z 31 stycznia 2018 r., uzyskali świadomość, iż ustawa ołobudżetowa „zamroziła podwyżki”, nie doszło do wypłaty zawyżonego wynagrodzenia. Wynagrodzenie płatne jest z dołu, a rachunek za miesiąc luty wystawiony został

¹³ Uchwały RN nr: 56/XI/17 z dnia 19 czerwca 2017 r., 23/XI/18 z dnia 6 czerwca 2018 r., 77/XI/20 i 78/XI/20 z dnia 29 maja 2020 r., 80/XI/20 z dnia 4 czerwca 2020 r., 32/XII/21 i 33/XII/21 z dnia 10 czerwca 2021 r., 42/XII/21 z dnia 28 października 2021 r., 51/XII/22 i 52/XII/22 z dnia 25 marca 2022 r., 86/XII/23 z dnia 4 października 2023 r., 87/XII/23 z dnia 4 października 2023

¹⁴ Uchwała Nr 10/XI/18 RN z dnia 31 stycznia 2018 r. zmieniająca uchwałę w sprawie kształtowania wynagrodzenia Prezesa Zarządu Spółki.

¹⁵ Uchwała Nr 12/XI/18 RN z dnia 5 marca 2018 r. w sprawie uchylenia uchwały zmieniającej uchwałę w sprawie kształtowania wynagrodzenia Prezesa Zarządu Spółki.

6 marca 2018, a więc po podjęciu uchwały uchylającej, i opiewał na kwotę 12 330,58 zł.

(akta kontroli str. 371, 373)

Wzór umowy o zarządzanie stanowił każdorazowo załącznik do uchwały RN. Przewodniczący RN został upoważniony przez RN do zawierania umów z członkami zarządu. Umowy o zarządzanie regulowały m.in. kwestie wynagrodzenia stałego i jego wypłaty. Zapisy umów o zarządzanie były w okresie objętym kontrolą zgodne z uchwałą RN w sprawie kształtowania wynagrodzeń zarządu.

(akta kontroli str. 81, 89, 98, 100, 110, 112, 115, 157-226, 310-370)

Naliczone i wypłacone kwoty wynagrodzenia stałego Prezesa MZB wynosiły:

- 12 330,58 zł brutto miesięcznie, tj. 2,8-krotności podstawy wymiaru; łącznie 147 966,96 zł w 2018 r.,
- 12 330,58 zł brutto miesięcznie, tj. 2,8-krotności podstawy wymiaru; łącznie 147 555,96 zł w 2019 r.,
- 12 330,58 zł brutto miesięcznie, tj. 2,8-krotności podstawy wymiaru; łącznie 62 063,92 zł w okresie od 1 stycznia do 31 maja 2020 r.,
- 13 211,34 zł brutto miesięcznie, tj. 3-krotność podstawy wymiaru, łącznie 92 479,38 zł w okresie od 1 czerwca do 31 grudnia 2020 r.,
- 13 211,34 zł brutto miesięcznie, tj. 3-krotność podstawy wymiaru, łącznie 157 215,00 zł w 2021 r.,
- 13 211,34 zł brutto miesięcznie, tj. 3-krotność podstawy wymiaru, łącznie 26 422,68 zł w okresie od 1 stycznia do 28 lutego 2022 r.,
- 14 532,47 zł brutto miesięcznie, tj. 3,3-krotności podstawy wymiaru, łącznie 145 324,70 zł w okresie od 1 marca do 31 grudnia 2022 r.,
- 14 532,47 zł brutto miesięcznie, tj. 3,3-krotności podstawy wymiaru, łącznie 174 389,64 zł w 2023 r.

Naliczone i wypłacone kwoty wynagrodzenia stałego Wiceprezesa MZB wynosiły:

- 9 688,31 zł brutto miesięcznie, tj. 2,2-krotności podstawy wymiaru, łącznie 63 942,66 zł w okresie od 30 maja do 31 grudnia 2020 r.,
- 9 688,31 zł brutto miesięcznie, tj. 2,2-krotności podstawy wymiaru, łącznie 115 291,06 zł w 2021 r.,
- 9 688,31 zł brutto miesięcznie, tj. 2,2-krotności podstawy wymiaru, łącznie 19 376,62 zł w okresie od 1 stycznia do 28 lutego 2022 r.,
- 10 569,07 zł brutto miesięcznie, tj. 2,4-krotności podstawy wymiaru, łącznie 105 690,70 zł w okresie od 1 marca do 31 grudnia 2022 r.,
- 10 569,07 zł brutto miesięcznie, tj. 2,4-krotności podstawy wymiaru, łącznie 101 815,37 zł w 2023 r.

Naliczane i wypłacane wynagrodzenia miesięczne członków Zarządu były zgodne z uchwałami NZW, różnice w rocznych wypłatach wynikały z okresów chorobowych obniżających poziom wynagrodzenia oraz korzystanie z bezpłatnych dni przerwy, do których prawo zostało określone w umowach o zarządzanie.

(akta kontroli str. 78-129, 144-148, 520)

Spółka w okresie objętym kontrolą¹⁶ odnotowywała dodatni wynik finansowy, z wyjątkiem roku 2022. Podwyższenia wynagrodzenia stałego członków Zarządu wystąpiły w roku 2019, 2020 i 2022, tj. po rozliczeniu okresów odznaczających się dodatnim wynikiem finansowym.

¹⁶ Za 2023 r. wstępny rachunek zysków i strat sporządzony w wariantcie porównawczym, wg stanu na 16 lutego 2024 r.

1.2. Stosownie do art. 4 ust. 5 ustawy o wynagrodzeniach, NZW uzależniła poziom wynagrodzenia zmiennego od stopnia realizacji celów zarządczych. Zgodnie z § 4 ust. 1 uchwały NZW w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń zarządu wysokość wynagrodzenia zmiennego nie mogła przekroczyć 10% wynagrodzenia stałego w poprzednim roku obrotowym. Wynagrodzenie zmienne przysługiwało po zatwierdzeniu sprawozdania zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy i udzieleniu członkowi zarządu absolutorium. W § 5 ww. uchwały określono cele zarządcze dla członków zarządu Spółki *stanowiące w szczególności o: wzroście poziomu jakości świadczonych usług w zakresie realizacji zadań własnych Gminy Miasta Tarnowa, wzroście wartości spółki, poprawie wskaźników ekonomiczno-finansowych*. Nie określono wag celów zarządczych ani kryteriów ich realizacji i rozliczania. Rada Nadzorcza została upoważniona ww. uchwałą NZW m.in. do uszczegółowienia celów zarządczych, określenia ich wagi oraz obiektywnych i mierzalnych kryteriów (wskaźników) ich realizacji i rozliczania.

(akta kontroli str. 70-71)

W okresie objętym kontrolą RN corocznie¹⁷ uszczegóławiała cele zarządcze, określała ich wagi oraz wskaźniki realizacji i rozliczania¹⁸. W uchwałach RN na lata 2017-2023 określono następujące cele zarządcze i ich wagi:

- 1) Wykonanie planów remontów budynków i mieszkań komunalnych oraz lokali użytkowych¹⁹, waga: 0,5;
- 2) Rentowność zysk netto/koszty ogółem²⁰, waga: 0,25;
- 3) Poziom zysku netto²¹, waga: 0,25.

W ww. uchwałach i umowach zawieranych z członkami Zarządu zawarto wymogi dotyczące wykonywania celów zarządczych i przedkładania sprawozdań z ich wykonania Radzie Nadzorczej. W każdym roku objętym kontrolą członkowie Zarządu przedstawiali sprawozdanie z wykonania celów zarządczych za dany rok w oparciu o ustalone wskaźniki. W latach 2018-2022 Zarząd realizował założone cele na poziomie przewyższającym 100% przyjętego wskaźnika lub mieszcząc się w przyjętych w uchwałach poziomach tolerancji. Niskie wartości wskaźników celów zarządczych, poniżej poziomów tolerancji, odnotowano w roku 2019 (wskaźniki rentowności 8,7% planu i osiągnięty zysk netto 7,56%) oraz w 2022 r. (wskaźnik rentowności i zysku osiągnął poziom ujemny). Na tej podstawie obliczano poziom wynagrodzenia zmiennego, wykorzystując wzór określony każdorazowo w uchwale RN. Przyjęte kryteria realizacji i rozliczania celów zostały określone

¹⁷ Uchwałami Nr: 57/X/17 z 19 czerwca 2017 r., 13/XI/18 z 22 marca 2018 r., 32/XI/19 z dnia 27 marca 2019 r., 61/XI/20 z dnia 28 lutego 2020 r., 16/XII/21 z dnia 24 lutego 2021 r., 50/XII/22 z dnia 25 lutego 2022 r. oraz 71/XII/23 z dnia 24 lutego 2023 r.

¹⁸ Poprzez ustalenie: 1) wartości referencyjnej każdego celu zarządczego – dany wskaźnik jest w pełni wykonany, gdy osiągnie co najmniej wartość referencyjną, 2) dopuszczalnego poziomu tolerancji niewykonania – dla wartości poniżej tego poziomu wskaźnik uznaje się za niewykonany i nie przyznaje się w tym zakresie wynagrodzenia zmiennego (wg wagi), 3) dla przedziału wartości określonego jako dopuszczalny poziom tolerancji przyporządkowuje się stopień realizacji wskaźnika proporcjonalnie do uzyskanej wartości w tym przedziale.

¹⁹ Dalej: *cel nr 1*. Wartość referencyjna: 4 141 334 zł w 2017 r., 3 550 000 zł w 2018 r., 5 850 000 zł w 2019 r., 4 950 000 zł w 2020 r., 2 950 000 zł w 2021 r. (3 140 000 zł po zmianie), 5 589 300 zł w 2022 r. i 5 276 000 zł w 2023 r. (2 576 000 zł po zmianie). Dopuszczalny poziom tolerancji niewykonania: 15% w 2017 i 2018 r., 20% w 2019 r., 40% w 2020, 2021, 2022 i 2023 r.

²⁰ Dalej: *cel nr 2*. Wartość referencyjna (%): 0,74 w 2017 r., 0,57 w 2018 r., 0,46 w 2019 r., 0,43 w 2020 r., 0,03 w 2021 (0,08 po zmianie), 0,04 w 2022 r. i 0,01 w 2023 r. (3,27 po zmianach) Dopuszczalny poziom tolerancji niewykonania 30% w 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 i 2023 r.

²¹ Dalej: *cel nr 3*. Wartość referencyjna: 147 196,00 zł w 2017 r., 111 327,00 zł w 2018 r., 101 524,00 zł w 2019 r., 97 262,00 zł w 2020 r., 7 359,00 zł w 2021 r. (18 334,00 zł po zmianach), 10 017,00 zł w 2022 r. i 4 558,00 zł w 2023 r. (904 958,00 zł po zmianach) Dopuszczalny poziom tolerancji niewykonania 20% w 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 i 2023 r.

w sposób obiektywny i mierzalny, zgodnie z art. 4 ust. 5 i 8 ustawy o wynagrodzeniach.

Rada Nadzorcza dwukrotnie: w roku 2021 i 2023²² dokonywała zmian ww. uchwał w zakresie określonych wskaźników, co wynikało ze zmian w planie techniczno-ekonomicznym Spółki. W roku 2021 podniesiono wszystkie trzy oczekiwane wartości referencyjne, natomiast w roku 2023 podniesiono wartości referencyjne dotyczące oczekiwanej rentowności i poziomu zysku, natomiast obniżono wartość referencyjną dotyczącą wykonania planu remontów.

(akta kontroli str. 70-71, 83-84, 87-88, 92-93, 95-96, 106-108, 117-119, 128-129, 158-226, 274-300, 374, 397-443)

W latach 2018-2023 członkom zarządu wypłacono wynagrodzenie zmienne na podstawie uchwał podjętych przez RN, która ustalała wysokość wynagrodzenia zmiennego przysługującego członkowi zarządu proporcjonalnie do okresu pełnienia funkcji (dotyczyło to również okresów krótszych niż rok obrotowy) z zachowaniem spełnienia przesłanek wymienionych w art. 4 ust. 9 ustawy o wynagrodzeniach²³, zapisów określonych w uchwałach w sprawie wynagrodzeń oraz zawartych w umowach o zarządzanie.

(akta kontroli str. 245-272, 274-300)

Uchwały podjęte w okresie objętym kontrolą przez RN ustalające poziom wynagrodzenia zmiennego (uzupełniającego) były zgodne z uchwałą NZW w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń zarządu. Ponadto wynikały z uchwał RN uszczegóławiających cele zarządcze na dany rok oraz tryb i sposób ich wykonania.

(akta kontroli str. 70-71, 78-129)

1.3. W uchwale NZW w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń zarządu dokonano dwukrotnie zmiany²⁴ dotyczącej ewentualnych odpraw wypłacanych w przypadku rozwiązania umowy o zarządzanie. Wprowadzone zapisy były zgodne z art. 7 ustawy o wynagrodzeniach. W okresie objętym kontrolą w MZB nie wystąpiły przesłanki do wypłaty odpraw.

(akta kontroli str. 75-77)

1.4. NZW w § 10 uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń zarządu upoważniło RN do określenia w umowie o świadczenie usług zarządzania zakresu i zasad udostępniania członkowi zarządu Spółki urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, niezbędnych do wykonywania funkcji, co opisano w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

RN w uchwałach dotyczących kształtowania wynagrodzeń członków zarządu oraz zawartych umowach o zarządzanie upoważniła członków zarządu do korzystania z następujących urządzeń oraz zasobów Spółki: telefonu komórkowego, komputera przenośnego wraz z niezbędnym dodatkowym wyposażeniem, pomieszczenia biurowego wraz z wyposażeniem.

²² Uchwałę Nr 16/XII/21 z dnia 24 lutego 2021 r. zmieniono uchwałą nr 46/XII/21 z dnia 29 grudnia 2021 r., podnosząc wartości referencyjne: celu nr 1 – z 2 950 000 zł do 3 140 000 zł, celu nr 2 – z 0,03% do 0,08%, celu nr 3 – z 7 359 zł do 18 334 zł. Uchwałę Nr 71/XII/23 z dnia 24 lutego 2023 r. zmieniono uchwałą nr 90/XII/23 z dnia 21 grudnia 2023 r., obniżając wartość referencyjną celu nr 1 – z 5 276 000 zł do 2 576 000 zł oraz podnosząc wartości referencyjne: celu nr 2 – z 0,01% do 3,27% i celu nr 3 – z 4 558 zł do 904 958 zł.

²³ Wynagrodzenie uzupełniające członka organu zarządzającego przysługuje po zatwierdzeniu sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego spółki za ubiegły rok obrotowy oraz udzieleniu temu członkowi organu zarządzającego absolutorium z wykonania przez niego obowiązków przez walne zgromadzenie.

²⁴ Uchwała Nr 15/2021 NZW z dnia 26 października 2021 r. oraz uchwała Nr 15/2023 NZW z dnia 19 września 2023 r. zmieniająca uchwałę w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków Zarządu Spółki.

W latach 2018-2023 łączne koszty związane z korzystaniem przez członków zarządu ze służbowych telefonów komórkowych wyniosły odpowiednio: 208,42 zł; 241,56 zł; 433,86 zł, 481,24 zł, 391,16 zł oraz 607,87 zł. Spółka posiadała jeden samochód służbowy, który wykorzystywany był przez jej pracowników, a w uzasadnionych przypadkach przez Prezesa i Wiceprezesa Zarządu.

W okresie objętym kontrolą nie wystąpiły przypadki sprzedaży mienia MZB członkom zarządu.

(akta kontroli str. 70-71,81-82,89-90,97-100,109-112115-116,158-226,239,301-309,374)

1.5. W uchwale NZW w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń zarządu oraz w umowach o zarządzanie nie zastrzeżono zakazu konkurencji po ustaniu umowy o zarządzanie. W umowach zawarto zakaz konkurencji w okresie ich obowiązywania, lecz z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej nie przysługiwało żadne dodatkowe wynagrodzenie lub odszkodowanie.

Wiceprezes Zarządu wyjaśnił, że w okresie objętym kontrolą nie wypłacano członkom zarządu żadnych odszkodowań z tytułu zakazu konkurencji, czy też z innych powodów.

(akta kontroli str. 70-71, 157-226, 374)

1.6. W umowach o zarządzanie określono prawo członka zarządu do „przerwy wypoczynkowej”, pomimo że kwestia ta nie została uregulowana w uchwale NZW w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń zarządu. Zostało to szczegółowo opisane w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 69-76, 158-226, 310-370)

Łączne koszty podróży służbowych (w tym noclegów) członków Zarządu w latach 2018-2023 wyniosły 2 677,12 zł: 406,50 zł w 2019 r., 698,00 zł w 2021 r., 1130,82 zł w 2022 r. oraz 441,80 zł w 2023 r. Umowy o zarządzanie przewidywały zwrot udokumentowanych kosztów podróży i zakwaterowania związanych ze świadczeniem usług poza siedzibą spółki, jednak kwestia ta nie została uregulowana w uchwale NZW w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń zarządu. Zostało to szczegółowo opisane w sekcji *Stwierdzone nieprawidłowości*.

(akta kontroli str. 69-76, 158-226, 395)

Stwierdzone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie stwierdzono następujące nieprawidłowości:

1. NZW w uchwale w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń nie określiło zakresu i zasad udostępniania członkom zarządu urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, niezbędnych do wykonywania funkcji, a także limitów dotyczących kosztów albo sposób ich określenia, o których mowa w art. 6 w zw. z art. 5 ust. 2 pkt 1 ustawy o wynagrodzeniach w spółkach, przekazując w § 10 kompetencje w tym zakresie RN. Stanowiło to naruszenie art. 203¹ Ksh w związku z art. 6 i art. 5 ust. 2 pkt 1 ustawy o wynagrodzeniach, z których wynikało, że określanie zakresu i zasad przyznawania świadczeń dodatkowych należy do kompetencji ZW, które podejmuje uchwałę w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków zarządu, a nie do RN.

(akta kontroli str. 70-71,81-82,89-90,97-100,109-112115-116,158-226,239,301-309,374)

Prezydent Miasta Tarnowa wyjaśnił m.in., że:

- a § 19 ust. 1 lit. I umowy Spółki *nie ma mowy o świadczeniach dodatkowych, a jedynie stanowi on o określeniu zasad kształtowania wynagrodzeń*;
- art. 203¹ Ksh²⁵ *po pierwsze ma charakter ogólny odnoszący się do wszystkich spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, a po drugie jest przepisem fakultatywnym. Jako że MZB jest spółka komunalną, w pierwszej kolejności należy zastosować przepisy szczególne ustawy (...) o zasadach kształtowania wynagrodzeń (...)*;
- z tego względu uchwała nr 2/2017 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników (...) z dnia 20 stycznia 2017 r. (...) w podstawie prawnej ma nie tylko art. 203¹ Ksh, ale również przepisy szczególne z ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń (...).

(akta kontroli str. 528-530)

NIK zauważa, że podstawą prawną podejmowanych uchwał w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków zarządu powinien być m.in. art. 203¹ Ksh, który jednoznacznie wskazuje, że ZW jest organem, do którego należy określenie zasad przyznawania świadczeń dodatkowych. Z art. 6 w zw. z art. 5 ust. 2 pkt 1 ustawy o wynagrodzeniach wynika jednoznacznie, że udostępnianie członkowi zarządu urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie spółki stanowi świadczenie dodatkowe.

2. W § 4 umów o zarządzanie obowiązujących w okresie objętym kontrolą przyznano członkom zarządu prawo do płatnej przerwy w wykonywaniu umowy, zwanej „przerwą wypoczynkową”, w wymiarze 26 dni w roku kalendarzowym, pomimo że świadczenie takie nie zostało określone w uchwale NZW w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń zarządu. W wyniku powyższego w latach 2018-2023 wynagrodzenie stałe członków Zarządu przy uwzględnieniu zamrożonej podstawy wymiaru zostało zawyżone łącznie o 94 526,17 zł²⁶.

(akta kontroli str. 69-77, 158-226, 310-370, 521-527)

Wiceprezes MZB wyjaśnił, że ustawa o wynagrodzeniach przewidziała (...) *zawarcie umowy o świadczenie usług zarządzania, która to umowa jest typową umową cywilnoprawną. Jedną z podstawowych zasad prawa cywilnego jest zasada swobody umów i ona stanowi podstawę prawną swobodnego układania stosunku prawnego (w tym wprowadzenia do umowy np. zapisów o przerwach wypoczynkowych), albowiem ustawa nie stoi temu na przeszkodzie. (...) zgodnie z treścią art. 1 ust. 1 (...) ustawa ta reguluje sposób wykonywania uprawnień z akcji przysługujących jednostkom samorządu terytorialnego (...) – w zakresie kształtowania wynagrodzeń członków organów zarządzających i organów nadzorczych, a także wybranych postanowień umów zawieranych z członkami organów zarządzających. Już sam art. 1 tejże ustawy wskazuje, że ustawa nie reguluje kompleksowo zagadnienia i nie reguluje wszelkich postanowień umów zawieranych z członkami organów zarządzających, lecz jedynie wybrane.*

Odnosząc się do uwagi, iż zapisów dotyczących prawa do przerwy wypoczynkowej nie wprowadzono w uchwałach Zgromadzenia Wspólników, należy zauważyć, iż brak tych zapisów nie może być interpretowany jako wyłączenie możliwości przyznania prawa do takiej przerwy lub działanie wbrew Zgromadzeniu Wspólników. (...) Biuro Nadzoru Właścicielskiego opracowało umowę o świadczenie usług zarządzania. (...) z prawa do płatnej przerwy korzystają członkowie organów zarządzających także

²⁵ Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 18, ze zm.); dalej: Ksh.

²⁶ Ww. kwotę ustalono dzieląc kwotę należnego miesięcznego wynagrodzenia stałego przysługującego w danym miesiącu przez 30 oraz mnożąc przez liczbę wykorzystanych dni „przerwy wypoczynkowej”

w innych spółkach, w których prawa z udziałów wykonuje Gmina Miasta Tarnowa. (...) uchwała Zgromadzenia Wspólników (uchwała Nr 2/2017) wskazuje elementy umowy o świadczenie usług zarządzania, które uznaje za obligatoryjne, ale jednocześnie zawiera zapis dopełniający, wedle którego treść umowy o świadczenie usług zarządzania określi Rada Nadzorcza.

(akta kontroli str. 445)

Przewodniczący Rady Nadzorczej MZB w złożonych zeznaniach potwierdził i zgodził się w całości z ww. stanowiskiem Wiceprezesa MZB oraz podkreślił, że (...) wzory umów zostały skonstruowane przez Biuro Nadzoru Właścicielskiego i przekazane do Rad Nadzorczych wszystkich Spółek z udziałem Gminy Miasta Tarnowa w celu stosowania jednolitych warunków umów w ramach przyjętej polityki właścicielskiej. We wzorach było zawarte zarówno prawo do przerwy wypoczynkowej, jak i zapisy dotyczące zwrotu kosztów podróży i zakwaterowania.

(akta kontroli str. 513-516)

NIK zauważa, że członkowie zarządu w latach 2018-2023 nie byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, w związku z czym nie przysługiwało im prawo do urlopu wypoczynkowego na podstawie przepisów prawa pracy. Wypłacanie zarządzającym wynagrodzenia za czas, w którym nie świadczyli usług zarządzania, wymagało uprzedniego przyznania takiego świadczenia przez Zgromadzenie Wspólników Spółki. Z treści art. 203¹ Ksh i art. 5 ust. 2 ustawy o wynagrodzeniach wynika, że istnieje otwarty katalog dodatkowych świadczeń, które mogą być przyznane członkom zarządu w uchwale w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń zarządu, a w konsekwencji w umowie o zarządzanie. W związku z tym dodatkowe świadczenia, w tym prawo do „przerwy wypoczynkowej”, muszą być umocowane w uchwale w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń zarządu²⁷.

3. W umowach o zarządzanie obowiązujących w okresie objętym kontrolą przyznano członkom zarządu prawo do zwrotu udokumentowanych kosztów podróży i zakwaterowania związanych ze świadczeniem usług poza siedzibą spółki, pomimo że świadczenie takie nie zostało określone w uchwale NZW w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń zarządu.

(akta kontroli str. 69-76, 158-226, 310-370)

Przewodniczący Rady Nadzorczej MZB zeznał, że podstawa wprowadzenia do wzoru umów prawa do zwrotu udokumentowanych kosztów podróży i zakwaterowania była analogiczna do wskazanej w przypadku wprowadzenia prawa do przerwy wypoczynkowej (swoboda umów oraz zapisy ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami). Nadto wzory umów zostały skonstruowane przez Biuro Nadzoru Właścicielskiego i przekazane do Rad Nadzorczych wszystkich Spółek z udziałem Gminy Miasta Tarnowa w celu stosowania jednolitych warunków umów w ramach przyjętej polityki właścicielskiej. We wzorach było zawarte zarówno prawo do przerwy wypoczynkowej, jak i zapisy dotyczące zwrotu kosztów podróży i zakwaterowania. Wszelkie zapisy, które wprowadzono do umów były uzgodnione z Biurem Nadzoru Właścicielskiego.

(akta kontroli str. 513-516)

²⁷ Komentarz do art. 5 ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Gazda Komentarz 2017, wyd. 1 (Legalis), art. 203¹ KSH red. Jara 2024, wyd. 5/Kupryjańczyk Kodeks spółek handlowych. Komentarz 2024, wyd. 5 (Legalis), M. Rodzyński, M. Rodzyński, M. Rodzyński [w:] Kodeks spółek handlowych. Komentarz, wyd. VII, WKP 2018, art. 203(1). <https://sip.lex.pl/#/commentary/587766467/563907/rodzyński-mateusz-kodeks-spolkek-handlowych-komentarz-wyd-vii?cm=URELATIONS> [dostęp: 2024-05-10 13:29], A. Rzećka-Gil [w:] Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Komentarz, LEX/el. 2017, art. 7. <https://sip.lex.pl/#/commentary/587738810/536250/rzećka-gil-agnieszka-ustawa-o-zasadach-ksztaltowania-wynagrodzen-osob-kierujacych-niektorymi...?cm=URELATIONS> [dostęp: 2024-05-10 13:31].

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie ustalanie i wypłacanie wynagrodzeń członków Zarządu w okresie objętym kontrolą.

NZW w prawidłowy sposób określiło poziom wynagrodzenia członków Zarządu, odnosząc go do właściwej skali działalności Spółki. Wynagrodzenia stałe i zmienne członków Zarządu zostały naliczone i wypłacone w należnych kwotach, zgodnie z ustawą o wynagrodzeniach oraz z uwzględnieniem ustaw o budżecie. Wynagrodzenie zmienne zostało uzależnione od poziomu realizacji celów zarządczych, a ich wagi oraz kryteria realizacji i rozliczania były określone w sposób czytelny, obiektywny i mierzalny.

Rada Nadzorcza Spółki zawarła z członkami Zarządu umowy o świadczenie usług zarządzania w treści wynikającej z uchwały NZW w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń zarządu, z wyjątkiem przyznanego w umowach prawa do płatnej przerwy wypoczynkowej, prawa do zwrotu udokumentowanych kosztów podróży i zakwaterowania, które to świadczenia nie zostały określone w ww. uchwale. Ponadto w sposób nieuprawniony upoważniła członków zarządu do korzystania z urządzeń oraz zasobów Spółki, pomimo że nie zostało to zapisane w uchwale ZW.

2. Przestrzeganie przepisów o zasadach wynagradzania członków rady nadzorczej

Opis stanu
faktycznego

W latach 2018-2023 wynagrodzenie członków RN było naliczane i wypłacane na podstawie uchwały NZW w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń RN²⁸. W uchwale tej ustalono, że:

- miesięczne wynagrodzenie członków RN stanowić będzie iloczyn przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego oraz mnożnika 0,45;
- poziom wynagrodzenia dla Przewodniczącego RN będzie podwyższony o 10%.

Ponadto w ww. uchwale wprowadzono zasadę, wg której wynagrodzenie przysługiwało członkom RN bez względu na liczbę zwołanych posiedzeń, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie przysługuje w przypadku nieusprawiedliwionej nieobecności na żadnym z prawidłowo zwołanych posiedzeń w danym miesiącu.

Zmiana uchwały NZW w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń RN, wprowadzona od 1 lutego 2022 r.²⁹, podniosła wartość mnożnika do 0,75 oraz wprowadziła regulację poziomu wynagrodzenia w trakcie miesiąca, w którym następuje ustanie członkostwa w RN.

Wysokość wynagrodzenia miesięcznego członków RN była zgodna ze skalą działalności Spółki odpowiadającą wielkości określonej w art. 4 ust. 2 pkt 2 ustawy o wynagrodzeniach, tj. nie przekraczała iloczynu podstawy wymiaru określonej w art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy o wynagrodzeniach.

Wynagrodzenia członków RN naliczono i wypłacono w okresie objętym kontrolą w wysokości określonej w uchwale przez Zgromadzenie Wspólników, z uwzględnieniem przepisów ustaw o budżecie. Łączna wartość wypłaconych RN wynagrodzeń w latach 2018-2023 wyniosła 874 723,30 zł (brutto), z tego 115 334,94 zł w 2018 r., 121 280,04 zł w 2019 r., 119 298,34 zł w 2020 r., 121 280,04 zł w 2021 r., 195 396,06 zł w 2022 r. oraz 202 133,88 zł w 2023 r.

²⁸ Uchwała NZW Nr 3/2017 z dnia 20 stycznia 2017 r.

²⁹ Uchwała NZW Nr 2/2022 z dnia 25 stycznia 2022 r.

Miesięczne wynagrodzenie członków RN w okresie od 1 stycznia 2018 r. do 31 stycznia 2022 r. wynosiło 1 981,70 zł brutto, od 1 lutego 2022 r. do 31 grudnia 2023 r. (po podniesieniu wartości wskaźnika) 3 302,84 zł. Wynagrodzenie przewodniczącego RN wynosiło w ww. okresach odpowiednio 2 179,87 zł i 3 633,13 zł (brutto).

(akta kontroli str. 383-392)

Stwierdzone
nieprawidłowości

W działalności kontrolowanej jednostki w przedstawionym wyżej zakresie nie stwierdzono nieprawidłowości.

OCENA CZĄSTKOWA

Najwyższa Izba Kontroli ocenia pozytywnie ustalanie i wypłacanie wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej Spółki.

W okresie objętym kontrolą członkowie Rady Nadzorczej pobierali wynagrodzenie w wysokości określonej w uchwale NZW w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń RN, której przepisy były zgodne z art. 10 ust. 1 i 2 ustawy o wynagrodzeniach, a także uwzględniały regulacje ustaw o budżetach.

IV. Uwagi i wnioski

Uwagi

Najwyższa Izba Kontroli nie formułuje uwag.

Wnioski

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

1. Uregulowanie przez Zgromadzenie Wspólników zasad udostępniania członkom zarządu urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki lub wyeliminowanie z treści umowy o zarządzanie postanowień dotyczących prawa do tego świadczenia dodatkowego.
2. Uregulowanie przez Zgromadzenie Wspólników zasad przyznawania i korzystania z płatnej przerwy w świadczeniu usług zarządzania lub wyeliminowanie z treści umowy o zarządzanie postanowień dotyczących prawa do tego rodzaju świadczenia dodatkowego.
3. Uregulowanie przez Zgromadzenie Wspólników prawa członków zarządu do zwrotu udokumentowanych kosztów podróży i zakwaterowania lub wyeliminowanie z treści umowy o zarządzanie postanowień dotyczących ww. prawa.

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 Krakowie. Prawo zgłaszania 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
wykorzystania uwag
i wykonania wniosków

Zgodnie z art. 62 ustawy o NIK należy poinformować Najwyższą Izbę Kontroli, w terminie 21 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.

Kraków, 21 maja 2024 r.

Kontroler
/-/
Tadeusz Woźniak
starszy inspektor kontroli państwowej

DYREKTOR
Najwyższej Izby Kontroli
Delegatury w Krakowie
/-/
z up.
p.o. WICEDYREKTOR
Marcin Kopeć