

NAJWYŻSZA IZBA KONTROLI
Departament Gospodarki

DG/41000/99

Nr ewid. 138/2000/P99027/DGO

INFORMACJA

**o wynikach kontroli
kosztów osobowych w przedsiębiorstwach państwowych
i jednoosobowych spółkach Skarbu Państwa**

Warszawa

lipiec

2000 r

SPIS TREŚCI

I. CZĘŚĆ OGÓLNA.....	2
1. Charakterystyka kontroli	2
2. Synteza ustaleń kontroli i ocena kontrolowanej działalności	3
3. W N I O S K I	7
II. CZĘŚĆ SZCZEGÓŁOWA	9
1. Charakterystyka stanu prawnego w zakresie kontrolowanej działalności ..	9
2. Uwarunkowania ekonomiczno-organizacyjne kontrolowanej działalności	14
3. Istotne ustalenia kontroli.....	16
3.1.Wewnętrzne zasady wynagradzania pracowników i ich stosowanie....	16
3.2. Poziom i struktura kosztów osobowych.....	25
3.3. Kształtowanie przyrostu przeciętnych wynagrodzeń.....	29
3.3.1. Ustalanie wskaźników przyrostu przeciętnych wynagrodzeń	29
3.3.2. Przestrzeganie wskaźników wzrostu przeciętnego wynagrodzenia	31
3.4. Wywiązywanie się pracodawców ze zobowiązań wobec pracowników, funduszy celowych i Skarbu Państwa	34
3.5. Działania organów założycielskich i właścicielskich wobec skontrolowanych przedsiębiorców	39
III. OPIS POSTĘPOWANIA KONTROLNEGO I DZIAŁAŃ PODJĘTYCH PO ZAKOŃCZENIU KONTROLI	43

I. CZĘŚĆ OGÓLNA

1. Charakterystyka kontroli

Numer kontroli: P/99/027

Temat kontroli: Koszty osobowe w przedsiębiorstwach państwowych i jednoosobowych spółkach Skarbu Państwa.

Najwyższa Izba Kontroli z własnej inicjatywy przeprowadziła w III kwartale 1999 r. kontrolę kształtowania się kosztów osobowych w przedsiębiorstwach państwowych i jednoosobowych spółkach skarbu państwa w latach 1997-1999¹.

Zasadniczym celem kontroli było dokonanie oceny stopnia powiązania wynagrodzeń pracowników z wynikami ekonomicznymi uzyskiwanymi przez kontrolowanych przedsiębiorców oraz przestrzegania ustawowych zasad ustalania przyrostów wynagrodzeń i wywiązywania się z obligatoryjnych płatności a także uwzględnianie w wewnętrznych systemach wynagradzania motywacyjnej funkcji płac. Ocenie poddano także skuteczność działań organów założycielskich i reprezentujących w spółkach Skarb Państwa zmierzających do zapewnienia przestrzegania przez przedsiębiorców ustawowych zasad przyrostów wynagrodzeń.

Kontrolą objęto 94 przedsiębiorstwa państwowe i jednoosobowe spółki Skarbu Państwa oraz 15 urzędów wojewódzkich i Ministerstwo Skarbu Państwa. Ponadto w 17 przedsiębiorstwach państwowych i spółkach z dominującym udziałem Skarbu Państwa w ramach kontroli doraźnej zbadano kształtowanie się wynagrodzeń kierownictw (prezesów i dyrektorów) tych podmiotów.

W kontroli uczestniczyły wszystkie Delegatury Najwyższej Izby Kontroli (za wyjątkiem Delegatury w Krakowie) oraz Departamenty: Gospodarki; Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej; Skarbu Państwa i Prywatyzacji; Transportu, Gospodarki Morskiej i Łączności oraz Kontroli Doraźnych.

Najwyższa Izba Kontroli po raz pierwszy przeprowadziła kontrolę kosztów osobowych w pełnym zakresie. Wyniki niektórych innych kontroli przeprowadzonych przez Najwyższą Izbę Kontroli² wykazywały, że przedsiębiorcy częstokroć przekraczali ustalone wskaźniki przyrostu przeciętnych wynagrodzeń i stan ten nie spotykał się z przeciwdziałaniem organów założycielskich i właścicielskich. Kontrole te ujawniły także, że poziom i dynamika wynagrodzeń nie zawsze powiązane były z uzyskiwanymi wynikami ekonomicznymi. Dotyczyło to zwłaszcza wynagrodzeń pracowników zajmujących stanowiska kierownicze. Szczególnie istotne ustalenia w tym względzie poczyniono w spółkach węglowych, w których stwierdzono, że tempo wzrostu przeciętnych wynagrodzeń prawie dziesięciokrotnie przewyższało tempo wzrostu wydajności pracy, przy czym wynagrodzenia członków zarządów tych spółek w krańcowych przypadkach wzrastały szesnastokrotnie szybciej.

¹ Dla celów porównawczych wykorzystano również dane za 1996 r. Dane aktualizujące za 1999 r. uzyskano w postaci ankiet od 86 przedsiębiorców.

² M.in. „Informacja o wynikach kontroli wykonania budżetu państwa za 1996 r. w części 13 – Ministerstwo Przemysłu i Handlu” (nr kontroli – P/97/058); „Informacja o wynikach kontroli wykonania budżetu państwa w 1997 r. w części 13 – Ministerstwo Gospodarki (Nr ewid.: 107/98/P98057/DGI); „Informacja o wynikach kontroli funkcjonowania spółek akcyjnych w górnictwie węgla kamiennego w warunkach gospodarki

Towarzyszyło temu ponoszenie strat na działalności gospodarczej. Wskazywało to na brak jakiegokolwiek związku wynagrodzeń z efektami ekonomicznymi uzyskiwanymi przez przedsiębiorców i zanik motywacyjnej funkcji płac.

Kontrolowani przedsiębiorcy przyjmowali do realizacji wnioski o zdyscyplinowanie polityki płacowej. Wyniki obecnej kontroli wykazały, że nadal występowały negatywne zjawiska w kształtowaniu wynagrodzeń.

2. Synteza ustaleń kontroli i ocena kontrolowanej działalności

1. W ocenie Najwyższej Izby Kontroli wewnętrzne systemy wynagradzania, określane na ogół w zbiorowych układach pracy, w zdecydowanej większości spośród 94 skontrolowanych podmiotów nie były zorientowane na spełnianie funkcji motywacyjnej. W badanym okresie przeciętny udział premii, jako ruchomego składnika wynagrodzeń w łącznych wynagrodzeniach pracowników wyniósł ponad 18%. Tylko w 20 podmiotach warunkiem uruchomienia premii dla pracowników było osiągnięcie przez przedsiębiorcę dodatniego wyniku finansowego. W 64 podmiotach wypłata premii uzależniona była przede wszystkim od spełnienia wymogów formalnych (przestrzeganie dyscypliny pracy, wykonywanie poleceń przełożonych etc.) a nie od indywidualnych wyników pracy osiąganych przez pracownika. Ponad 34% przedsiębiorców (32) dodatkowo osłabiało motywacyjną funkcję premii nie przestrzegając zawartych w zbiorowych układach pracy warunków ich uruchomienia lub wypłacając premie w wysokości wyższej niż wynikało to z regulaminów, bez względu na wyniki finansowe. W ocenie NIK przewaga socjalnej funkcji wynagrodzeń nad motywacyjną była w znaczącym stopniu wynikiem dążeń pracodawców do uniknięcia napięć i konfliktów na tle płacowym, wynikających z trudności ekonomicznych firmy. Najwyższa Izba Kontroli zwraca uwagę na fakt, że kształtowanie praktyki wynagradzania w sposób odmienny od zawartych w zbiorowych układach pracy podważa w istotny sposób rangę i znaczenie tych umów (s.s. 19-24).
2. W ocenie NIK w niskim stopniu motywacyjne były zasady wynagradzania kierownictw skontrolowanych podmiotów. Około 80% przeciętnych wynagrodzeń tej grupy pracowników³ stanowiły płace zasadnicze, ustalane w większości podmiotów (75) jako krotność przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw lub u danego pracodawcy. Wewnętrzne zasady premiowania osób zajmujących stanowiska kierownicze w niewielkim stopniu uzależniały wypłaty od uzyskania określonego wyniku finansowego

rynkowej” (29/96-K-96); „Informacja o wynikach kontroli przyznawania i wykorzystywania dotacji budżetowych dla górnictwa węgla kamiennego” (Nr ewid. 59/98/P97066/DGI).

(zysku bądź zmniejszenia straty), realizacji np. zadań naprawczych (zarządcy) czy restrukturyzacyjnych. Pomimo tego w 17 podmiotach stwierdzono przypadki nieprzestrzegania wewnętrznych zasad premiowania, głównie niewyznaczanie zadań premiowych, manipulowanie wskaźnikami wykonania tych zadań bądź kwotami bazowymi dla ustalenia wynagrodzeń (s.s. 24-30).

3. W ocenie NIK zbyt duża była rozpiętość pomiędzy przeciętnym wynagrodzeniem pracowników skontrolowanych jednostek a wynagrodzeniem członków kierownictwa. Dla całej badanej zbiorowości wynosiła ona w 1999 r. jak 1 do 5,4. U 30 przedsiębiorców proporcja ta kształtowała się jak 1 do 8 i więcej, w tym w 17 przypadkach jak 1 do 10 i więcej. Minimalna stwierdzona rozpiętość wyniosła 1 do 2,5 a maksymalna 1 do 16,4. W wartościach bezwzględnych najniższa przeciętna płaca pracowników skontrolowanych przedsiębiorców wyniosła 665 zł miesięcznie a najwyższa 3.889 zł, w grupie osób zajmujących stanowiska kierownicze wielkości te wynosiły od 2.600 zł do 31.700 zł miesięcznie.

Biorąc pod uwagę fakt relatywnie niskiego udziału ruchomych składników w wynagrodzeniach kadry kierowniczej oraz słabego powiązania tych wynagrodzeń z wynikami ekonomicznymi firm, Najwyższa Izba Kontroli stwierdza, że w praktyce osoby kierujące przedsiębiorstwami publicznymi nie ponosiły ryzyka konsekwencji finansowych za skutki nieefektywnego zarządzania i osiągnięcia złych wyników finansowych. Z tego powodu NIK szczególnie krytycznie ocenia kształtowanie się na bardzo wysokim i szybko rosnącym poziomie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia kierowników (prezesów lub dyrektorów) zbadanych jednostek. W dodatkowo skontrolowanych 17 podmiotach średnie indywidualne wynagrodzenie wzrosło z 23.006 zł w 1997 r. do 28.338 zł w 1998 r. (o 23,2%) oraz do 38.844 zł w 1999 r. (o 37,1%). Jako niecelowe i niegospodarne NIK ocenia zagwarantowanie w 15 na 17 dodatkowo skontrolowanych podmiotów w zawartych z kierownictwem tych podmiotów umowach o pracę lub kontraktach menadżerskich prawa do bardzo wysokich odpraw i odszkodowań z tytułu odwołania ich członków z zajmowanych stanowisk lub zastosowania zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku do dotychczasowych pracodawców. W 7 na 17 skontrolowanych podmiotów z powyższych powodów wypłacono kwotę 11,5 mln zł (s.s. 26-28, 30-35).

³ Dyrektorzy i zastępcy dyrektorów przedsiębiorstw państwowych, główni księgowi i członkowie zarządów jednoosobowych spółek Skarbu Państwa.

4. W ocenie NIK negocjacyjna formuła ustalania maksymalnego przyrostu przeciętnych wynagrodzeń uległa całkowitemu wyczerpaniu. W świetle wyników kontroli przepisy ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw⁴ są powszechnie naruszane przez przedsiębiorców publicznych, praktycznie bez żadnych konsekwencji.

Powyższa ocena uzasadniona jest następującymi faktami:

- 4.1. Komisja Trójstronna ds. Społeczno-Gospodarczych na kolejne 3 lata (1998-2000) nie zdołała ustalić maksymalnych wskaźników przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Wskaźniki na te lata ustalała Rada Ministrów (s.s. 51).
- 4.2. W 1997 r. – 12 a w 1998 r. – 14 spośród 94 skontrolowanych przedsiębiorców nie ustaliło w ogóle wskaźnika przyrostu przeciętnego wynagrodzenia. Z kolei w 1999 r. 5 na 86 ankietowanych podmiotów nie określiło tego wskaźnika. W ten sposób naruszono postanowienia art. 4 ustawy o negocjacyjnym systemie ... (s.s. 35).
- 4.3. W latach 1996-1998 w co najmniej jednym roku własne wskaźniki na poziomie wyższym niż maksymalny ustaliło 36 przedsiębiorców, w tym 19 uczyniło to w dwóch latach a 9 w trzech latach. Przekroczenia wynosiły od 0,5 do 23,5 punktu procentowego. Natomiast w 1999 r. 9 przedsiębiorców ustaliło własne wskaźniki w wysokości przekraczającej poziom maksymalny od 0,2 do 9,1 punktu procentowego. (s.s. 37).
- 4.4. W latach 1996-1998 aż 84 przedsiębiorców (spośród 94 skontrolowanych) w co najmniej jednym roku przekroczyło maksymalny wskaźnik przyrostu przeciętnego wynagrodzenia, w tym 58 uczyniło to dwukrotnie a 26 trzykrotnie. Przekroczenia wynosiły od 0,1 do 26,1 punktu procentowego. Suma wypłat z tego tytułu wyniosła łącznie ponad 489 mln zł a wraz z narzutami na płace 712,5 mln zł. Z kolei w 1999 r. wskaźnik maksymalny przekroczyło 37 podmiotów na 86 ankietowanych (w wysokości od 0,1 do 24,2 punktu procentowego). Z tego tytułu wypłacono 55 mln zł a łącznie z narzutami 80 mln zł (s.s. 38-41).
- 4.5. Przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia u znacznej części skontrolowanych przedsiębiorców realizowany był bez względu na faktyczną sytuację ekonomiczną. W 1996 r. spośród 20 podmiotów, które poniosły stratę brutto w 10 przyrost przeciętnego wynagrodzenia był wyższy niż określał to wskaźnik maksymalny. W 1997 r. przedsiębiorców takich było 12 spośród 26 nierentownych a w 1998 r. 11 spośród 40, którzy odnotowali straty. W 1999 r. 12 spośród 33 nierentownych przedsiębiorców przekroczyło poziom dopuszczalnego wzrostu płac. W grupie 12 trwale nierentownych przedsiębiorców (tj. ponoszących straty przez 3 lata, tj. w latach 1996-1998) aż 10 co najmniej jeden raz dopuściło do wzrostu płac wyższego niż maksymalny. Niektórzy przedsiębiorcy nieterminowo wypłacali pracownikom wynagrodzenia (w latach 1997-1998 dotyczyło

⁴ Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz.2, Nr 43, poz.221, z 1997 r. Nr 121, poz.770, z 1998 r. Nr 162, poz.1112.

to 13 pracodawców); opóźniali lub nie dokonywali pełnych wpłat na Zakładowe Fundusze Świadczeń Socjalnych (39); nie w pełni lub nieterminowo regulowali zobowiązania z tytułu obligatoryjnych narzutów na płace (36), nie uiszczali pełnych wpłat na rzecz PFRON (62); nie wywiązywali się z obowiązku terminowego i pełnego odprowadzania zaliczek podatku dochodowego od osób fizycznych (36) (ss 40-45).

- 4.6. Ustalenia kontroli poczynione w organach założycielskich przedsiębiorców publicznych (15 wojewodów) wykazały, że zjawisko nieprzestrzegania dyscypliny płacowej miało charakter masowy. Maksymalny wskaźnik wzrostu przeciętnego wynagrodzenia przekroczyło w 1997 r. 614 przedsiębiorców spośród 1063 przedsiębiorstw państwowych⁵ (tj. 57,8%) a w 1998 r. – 361 przedsiębiorców spośród 846 (tj. 42,7%). Maksymalne przekroczenie wskaźnika wyniosło w 1997 r. ponad 64 punkty procentowe a w 1998 r. prawie 63 punkty (s.s.46).
- 4.7. Wojewodowie jako organy założycielskie przedsiębiorstw państwowych w sporadycznych przypadkach korzystali z ustawowych możliwości dyscyplinowania polityki płacowej przedsiębiorców. Sankcje zastosowano wobec 12 przedsiębiorców w 1997 r. i 14 w 1998 r., przy czym w 19 przypadkach było to odwołanie dyrektora w związku z wszczęciem postępowania naprawczego i ustanowieniem zarządcy komisarycznego. Kontrolę w zakresie kształtowania kosztów osobowych w badanym okresie przeprowadzono zaledwie w 12 podmiotach. Szczególnym przypadkiem niewłaściwego nadzoru był b. Urząd Wojewódzki w Lublinie, w którym przedsiębiorcom – bez podstawy prawnej – wydawano „pozwolenia” na przekroczenie maksymalnego rocznego wskaźnika przyrostu miesięcznego wynagrodzenia. Ustalono, że w kontrolowanym okresie wydano 33 takie „pozwolenia” na przekroczenie wskaźnika od 4 do 33,9 punktu procentowego (s.s.46-48).
- 4.8. Pomimo znacznej skali przekroczeń maksymalnych wskaźników wzrostu wynagrodzeń Komisja Trójstronna w badanym okresie w ogóle nie korzystała z uprawnień wynikających z art. 6 cyt. ustawy o negocjacyjnym systemie ... (tj. z prawa wystąpienia do właścicieli i organów założycielskich o udzielenie wyjaśnień; wystąpienia do pracodawcy i związków zawodowych o zdyscyplinowanie polityki płacowej; wystąpienia do właściciela lub organu założycielskiego o przeprowadzenie kontroli finansowej przedsiębiorcy) (ss.51).
5. Łączna kwota wydatków dokonanych z naruszeniem prawa, uszczupień w dochodach i innych nieprawidłowości finansowych wyniosła 571.800.035,47 zł, w tym:
 1. kwoty wydatkowane z naruszeniem prawa - 544.490.430 zł, w tym:
 - 1.1. nienależnie wypłacone premie i nagrody - 490.430 zł,
 - 1.2. wydatkowane środki na wynagrodzenia przekraczające maksymalne roczne wskaźniki przyrostu przeciętnego wynagrodzenia ustalone przez Komisję Trójstronną do Spraw Społeczno-Gospodarczych (Radę Ministrów) – 544.000.000 zł;
 2. uszczuplenia w dochodach - 22.306.805,47 zł, w tym:

⁵ Zatrudniających ponad 50 osób. Dane z 15 nowych województw, niepełne ze względu na niekompletność ewidencji w niektórych urzędach wojewódzkich.

- 2.1. budżetu państwa (nieuiszczony podatek dochodowy od osób prawnych, VAT, zaliczki z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych, cła, akcyza i wpłaty z zysku na rzecz budżetu państwa wraz z odsetkami za zwłokę) – 13.104.074 zł,
 - 2.2. budżetów samorządowych (głównie nieuregulowany podatek od nieruchomości) – 3.988.500 zł,
 - 2.3. państwowych funduszy celowych (nieuregulowane zobowiązania wobec ZUS, FP i PFRON wraz z odsetkami za zwłokę) – 3.171.517,3 zł,
 - 2.4. innych podmiotów (nieprzekazane kwoty odpisów na rachunek bankowy Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz zaniżone wynagrodzenia zasadnicze pracowników) – 2.042.714,17 zł;
3. inne nieprawidłowości finansowe (wypłacone premie pracownikom bez ekonomicznego uzasadnienia) – 5.002.800 zł.

W sumie faktycznie odzyskano kwotę 13.079,5 zł, z czego 8.894 zł dla państwowych osób prawnych oraz 4.185,5 zł dla innych podmiotów (ZFŚS) (ss.55-56).

3. WNIOSKI

W ocenie Najwyższej Izby Kontroli istnieje pilna potrzeba zastąpienia dotychczas obowiązującego, negocjacyjnego systemu kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń nowym, skutecznym mechanizmem regulacji płac w przedsiębiorstwach publicznych.

Za szczególnie istotne Najwyższa Izba Kontroli uznaje wprowadzenie rozwiązań dotyczących:

- zapewnienia ściślejszego powiązania przyrostu wynagrodzeń u przedsiębiorcy z uzyskiwanymi wynikami ekonomicznymi;
- uzależnienia możliwości podnoszenia przeciętnych wynagrodzeń od bieżącego regulowania zobowiązań z tytułu obligatoryjnych narzutów na płace;
- wzmocnienia odpowiedzialności kadry kierowniczej za ponadnormatywny lub nieuzasadniony wynikami ekonomicznymi wzrost przeciętnych wynagrodzeń;
- ograniczenia rozpiętości pomiędzy przeciętnym wynagrodzeniem pracowników przedsiębiorstwa publicznego a przeciętnym wynagrodzeniem członków kierownictwa tych przedsiębiorstw.

Większość z powyższych rozwiązań zawarta została w projekcie ustawy o zasadach wzrostu wynagrodzeń w przedsiębiorstwach państwowych i spółkach z udziałem Skarbu Państwa oraz o zmianie

niektórych ustaw oraz w ustawie z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306).

Biorąc powyższe pod uwagę Najwyższa Izba Kontroli wnosi o:

- wprowadzenie do projektu ustawy o zasadach wzrostu wynagrodzeń w przedsiębiorstwach państwowych i spółkach z udziałem Skarbu Państwa ... regulacji uzależniającej możliwości wzrostu przeciętnego wynagrodzenia od bieżącego regulowania zobowiązań z tytułu obligatoryjnych narzutów na płace i zaliczek z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych;
- wyeliminowanie wpływu obligatoryjnych wypłat takich jak odprawy z tytułu zwolnień grupowych, nagród jubileuszowych i odpraw emerytalno-rentowych na obliczanie ustawowych wskaźników wzrostu wynagrodzeń;
- ustawowe uregulowanie wysokości nagród jubileuszowych i odpraw emerytalno-rentowych u przedsiębiorców publicznych.

Jednocześnie Najwyższa Izba Kontroli uznaje za konieczne aby organy założycielskie przedsiębiorstw państwowych i organy reprezentujące w spółkach Skarb Państwa podjęły – do czasu wejścia w życie nowych regulacji – zdecydowane i konsekwentne działania zmierzające do:

- bieżącego i pełnego monitorowania kształtowania się przeciętnych wynagrodzeń w przedsiębiorstwach publicznych;
- dyscyplinowania kierowników przedsiębiorstw publicznych nie przestrzegających ustalonych wskaźników przyrostu miesięcznego wynagrodzenia, zwłaszcza w sytuacji pogarszania się wyników ekonomicznych i nieregulowania zobowiązań z tytułu obligatoryjnych narzutów na płace.

II. CZĘŚĆ SZCZEGÓŁOWA

1. Charakterystyka stanu prawnego w zakresie kontrolowanej działalności

Kształtowanie poziomu wynagrodzeń w polskiej gospodarce narodowej regulowane jest ustawą z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw. Zgodnie z ustawą Komisja Trójstronna do Spraw Społeczno-Gospodarczych, stanowiąca forum współdziałania naczelnych organów administracji państwowej, związków zawodowych i organizacji pracodawców, jest upoważniona do uzgadniania i ustalania wskaźników przyrostu wynagrodzeń zaliczanych w ciężar kosztów u przedsiębiorców zatrudniających powyżej 50 osób (art. 1). W rozumieniu ustawy przedsiębiorcą jest podmiot gospodarki narodowej prowadzący działalność gospodarczą, w tym również jednostka organizacyjna działająca na podstawie prawa bankowego, prawa o publicznym obrocie papierami wartościowymi i funduszach powierniczych oraz na podstawie przepisów o działalności ubezpieczeniowej, zatrudniający powyżej 50 osób (art. 2 pkt 1). Wynagrodzenie oznacza wydatki pieniężne oraz wartość świadczeń w naturze, wypłacane pracownikom z tytułu zatrudnienia u przedsiębiorcy, obliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określonych przez Główny Urząd Statystyczny jako „wynagrodzenia bez wypłat z zysku”(art. 2 pkt 2). U przedsiębiorców realizujących postępowanie oddłużeniowe na podstawie przepisów ustawy z dnia 26 listopada 1998 r. o dostosowaniu górnictwa węgla kamiennego do funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej oraz o szczególnych uprawnieniach i zadaniach gmin górniczych⁶ przyrost przeciętnych wynagrodzeń w roku 1998 bezwarunkowo nie mógł przekroczyć wskaźnika wzrostu ustalonego przez Radę Ministrów. U przedsiębiorców tych od 1999 r. do wynagrodzeń nie zalicza się odpraw emerytalnych wypłacanych osobom przechodzącym na emerytury z urlopów górniczych oraz odpraw pieniężnych wypłacanych na podstawie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw⁷.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie jest to iloraz wynagrodzenia i przeciętnego miesięcznego zatrudnienia, ustalonego zgodnie z obowiązującą metodologią GUS, oraz liczby miesięcy za okres sprawozdawczy (art. 2 pkt 3).

Rada Ministrów w terminie do dnia 20 lipca każdego roku, przedstawia Komisji Trójstronnej informację o prognozowanych wielkościach makroekonomicznych stanowiących podstawę do opracowania projektu ustawy budżetowej na rok następny. Wielkości makroekonomiczne obejmują przewidywane na rok następny : wzrost realny produktu krajowego brutto, wielkość wskaźnika inflacji oraz proponowany maksymalny roczny wskaźnik przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Po otrzymaniu informacji od Rady Ministrów, Komisja Trójstronna, w terminie do dnia 31 sierpnia każdego roku, ustala maksymalny roczny wskaźnik przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia oraz orientacyjne wskaźniki przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w kolejnych kwartałach roku w stosunku do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z roku poprzedniego. Przewodniczący Komisji Trójstronnej przedstawia niezwłocznie Radzie Ministrów do wiadomości

⁶ Dz. U. Nr 162, poz. 1112

ustalone wskaźniki przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Podlegają one ogłoszeniu w Monitorze Polskim w terminie do dnia 1 grudnia każdego roku, w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów⁸. Jeżeli Komisja Trójstronna nie ustali wskaźników, Rada Ministrów ustala je w drodze rozporządzenia, w terminie do 1 grudnia każdego roku⁹ (art. 3).

U przedsiębiorcy przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w danym roku ustalają, w drodze porozumienia, strony uprawnione do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy¹⁰. Porozumienie powinno uwzględniać sytuację i możliwości finansowe przedsiębiorcy oraz wskaźniki ustalone przez Komisję Trójstronną. Porozumienie powinno być zawarte do końca lutego każdego roku. U przedsiębiorców, u których porozumienie nie zostało zawarte, przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ustala, w terminie do 10 marca każdego roku, pracodawca w drodze zarządzenia. Ustalenie przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, dokonane zgodnie z opisanymi zasadami może ulec zmianie, jeżeli uzasadnia to zmiana sytuacji i możliwości finansowych przedsiębiorcy (art. 4, ust. 1, 2, 3 i 3a).

Komisja Trójstronna dokonuje kwartalnej oceny kształtowania się przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców. Wnioski wynikające z tej oceny przedstawia Radzie Ministrów (art. 5 ust. 1). Na podstawie kwartalnych ocen i informacji uzyskanych od Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego Komisja Trójstronna może:

- * zwrócić się do właścicieli i organów założycielskich przedsiębiorców z wnioskiem o udzielenie wyjaśnień w określonym terminie,
- * wystąpić do pracodawców i organizacji związkowych o zdyscyplinowanie polityki płacowej,
- * wystąpić do właściciela lub organu założycielskiego o przeprowadzenie kontroli gospodarki finansowej przedsiębiorcy (art. 6).

Ustawą o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw, wprowadzone zostały zmiany m.in. do ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych¹¹. W art. 37 a ust. 1 ustawy dodano pkt 4, w oparciu o który organ założycielski może odwołać dyrektora, jeżeli przedsiębiorstwo państwowe przekroczyło wskaźniki przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ustalone przez Komisję Trójstronną lub Radę Ministrów, co

⁷ Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19, Nr 10, poz. 59 i Nr 51, poz. 298, z 1991 r. Nr 83, poz. 372, Nr 106, poz. 457 i Nr 113, poz. 491, z 1992 r. Nr 21, poz. 84, z 1994 r. Nr 1, poz. 1 oraz z 1996 r. Nr 24, poz. 110

⁸ Na 1997 r. maksymalny wskaźnik przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ustalony przez Komisję Trójstronną wynosił 17% (M.P. z 1996 r. Nr 60, poz. 566)

⁹ Na 1998 r. maksymalny wskaźnik przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ustalony przez Radę Ministrów wynosił 12,5% (M.P. z 1997 r. Nr 144, poz. 965), a na rok 1999 wynosił 10,5% (M.P. z 1998 r. Nr 144, poz. 932)

¹⁰ Zgodnie z art. 241²³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 (t.j.) ze zm., Nr 113, poz. 717, Nr 106, poz. 668) układ zakładowy zawiera pracodawca i zakładowa organizacja związkowa.

¹¹ Dz.U. z 1991 r. Nr 18, poz. 80 (t.j.) ze zmianami Nr 75, poz. 329, Nr 101, poz. 444, Nr 107, poz. 464, z 1993 r. Nr 18, poz. 82, Nr 60, poz. 280, z 1994 r. Nr 1, poz. 3, Nr 80, poz. 368, Nr 113, poz. 547, z 1995 r.

spowodowało pogorszenie sytuacji finansowej przedsiębiorstwa. W przypadku takim organ założycielski może także dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępcę, głównego księgowego oraz osoby zatrudnione na stanowiskach równorzędnych pozbawić prowizji od zysku przedsiębiorstwa lub ją zmniejszyć (art. 43 ust. 6). Prowizja nie stanowi składnika wynagrodzenia¹². Z przyczyn określonych w art. 37a ust. 1 pkt 4 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych organ założycielski może wszcząć postępowanie naprawcze, ustanawiając nad przedsiębiorstwem zarząd komisaryczny (art. 65, ust. 1a). Brak jest regulacji prawnych w tym zakresie dotyczących jednoosobowych spółek Skarbu Państwa.

Zgodnie z art. 45a pkt 1 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych organ założycielski może powierzyć zarządzanie przedsiębiorstwem państwowym osobie fizycznej lub prawnej (umowa o zarządzanie, czyli kontrakt menedżerski). Powierzenie zarządzania następuje w drodze umowy zawartej na czas oznaczony, nie krótszy niż 3 lata, między Skarbem Państwa reprezentowanym przez organ założycielski a zarządcą. Umowa o zarządzanie przedsiębiorstwem powinna określać w szczególności zasady wynagradzania zarządcy, w tym prawo do udziału w zysku przedsiębiorstwa.

Zobowiązanie się do zarządzania przedsiębiorstwem stanowi, w systematyce umów kodeksu cywilnego, świadczenie charakterystyczne dla umów o świadczenie usług (art. 750 K.c.), do których stosuje się przepisy o zleceniu¹³. Zarządca z mocy prawa nie korzysta z uprawnień pracowniczych, ale może z nich korzystać na podstawie umowy, np. z ochrony wynagrodzenia za pracę. Podlega on obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu, jeżeli umowa zlecenia została z nim zawarta na czas dłuższy niż 14 dni (art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Ustawa z dnia 31 stycznia 1989 r. o gospodarce finansowej przedsiębiorstw państwowych¹⁴ stanowi, że przedsiębiorstwo, gospodarując wydzielonym mu i nabytym mieniem, działa na zasadach samofinansowania, pokrywając z posiadanych środków i uzyskiwanych przychodów koszty działalności i zobowiązania (art. 2). Zysk przedsiębiorstwa po opodatkowaniu podatkiem dochodowym i po odliczeniu wpłat z zysku na rzecz budżetu państwa, może być przeznaczony na tworzenie funduszy własnych, funduszu nagród dla pracowników oraz na dofinansowanie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (art. 11). Wpłaty z zysku dokonywane są w formie zaliczek miesięcznych lub kwartalnych, a wyboru okresu, za jaki będzie dokonywana wpłata zaliczki dokonuje przedsiębiorstwo. Podstawą ustalenia wysokości zaliczki jest zysk osiągnięty w danym okresie, liczony w

Nr 1, poz. 2, Nr 95, poz. 474, Nr 154, poz. 791, z 1996 r. Nr 90, poz. 405, Nr 118, poz. 561, Nr 106, poz. 496, Nr 156, poz. 775, z 1997 r. Nr 43, poz. 272, Nr 106, poz. 675, Nr 121, poz. 770, Nr 123, poz. 777

¹² Zasady przyznawania prowizji od zysku przedsiębiorstwa państwowego reguluje rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 października 1991 r. Dz. U. Nr 112, poz. 482 ze zmianami z 1992 r. Nr 87, poz. 438, z 1993 r. Nr 78, poz. 366, z 1994 r. Nr 117, poz. 558, z 1995 r. Nr 107, poz. 525 i z 1996 r. Nr 158, poz. 811

¹³ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. Nr 16, poz. 93 ze zmianami z 1971 r. Nr 27, poz. 252, z 1976 r. Nr 19, poz. 122, z 1982 r. Nr 11, poz. 81, Nr 19, poz. 147, Nr 30, poz. 210, z 1984 r. Nr 45, poz. 242, z 1985 r. Nr 22, poz. 99, z 1989 r. Nr 3, poz. 11, Nr 33, poz. 175, z 1990 r. Nr 34, poz. 198, Nr 55, poz. 321, Nr 79, poz. 464, z 1991 r. Nr 107, poz. 464, Nr 115, poz. 496, z 1993 r. Nr 17, poz. 78, z 1994 r. Nr 27, poz. 96, Nr 105, poz. 509, Nr 85, poz. 388, z 1995 r. Nr 83, poz. 417, Nr 141, poz. 692, z 1996 r. Nr 114, poz. 542, Nr 139, poz. 646, z 1997 r. Nr 43, poz. 272, Nr 157, poz. 1040, z 1996 r. nr 149, poz. 703, z 1997 r. Nr 115, poz. 741, Nr 117, poz. 751, z 1998 r. Nr 117, poz. 758, Nr 106, poz. 668.

¹⁴ Dz. U. z 1992 r. Nr 6, poz. 27 (tekst jednolity) ze zmianami z 1993 r. Nr 18, poz. 82, z 1994 r. Nr 121, poz. 591 i z 1995 r. Nr 154, poz. 791

rachunku narastającym. Wysokość zaliczki wynosi 15% zysku po opodatkowaniu podatkiem dochodowym (art. 13).

Rozporządzeniem Ministra Finansów z dnia 21 lutego 1996 r. w sprawie określenia terminów i trybu wpłat z zysku oraz wzorów i terminów składania deklaracji przez przedsiębiorstwa państwowe¹⁵, przedsiębiorstwa zobligowane zostały do dokonywania wpłat z zysku do właściwego miejscowo urzędu skarbowego w terminie do dnia 28 każdego miesiąca roku obrotowego za miesiąc poprzedni (§ 2, ust. 1), a do dokonania ostatecznego rozliczenia w terminie 14 dni od daty zatwierdzenia rocznego sprawozdania finansowego, nie później jednak niż przed upływem 9 miesięcy od zakończenia roku obrotowego (§ 5).

Na mocy ustawy z dnia 1 grudnia 1995 r. o wpłatach z zysku przez jednoosobowe spółki Skarbu Państwa¹⁶, jednoosobowe spółki Skarbu Państwa i spółki, w których wszystkie akcje (udziały) są własnością Skarbu Państwa (z wyjątkiem akcji [udziałów] nieodpłatnie udostępnionych pracownikom na zasadach określonych w odrębnych przepisach) mają obowiązek dokonywania wpłat z zysku po opodatkowaniu podatkiem dochodowym, na rzecz budżetu państwa. Wpłaty z zysku dokonywane są w okresach miesięcznych lub kwartalnych, a wyboru okresu dokonuje spółka. Spółki są obowiązane składać deklaracje o wysokości zysku po opodatkowaniu podatkiem dochodowym, osiągniętego od początku roku obrotowego i wpłacać na rachunek urzędu skarbowego, właściwego według siedziby spółki, zaliczki miesięczne (kwartalne) w wysokości różnicy między wpłatami z zysku należnymi od zysku osiągniętego od początku roku obrotowego a sumą zaliczek należnych za poprzednie miesiące (kwartały) - art. 2, ust. 4. Podstawą ustalenia wysokości zaliczki jest zysk po opodatkowaniu podatkiem dochodowym osiągnięty w danym okresie, liczony w rachunku narastającym (art. 2, ust. 5). Wpłaty z zysku dokonywane są w wysokości 15% zysku (art. 4).

Rozporządzeniem Ministra Finansów z dnia 21 lutego 1996 r. w sprawie określenia trybu i terminów dokonywania wpłat z zysku oraz składania deklaracji przez jednoosobowe spółki Skarbu Państwa, a także określenia wzorów tych deklaracji¹⁷, spółki dokonujące wpłat z zysku w okresach miesięcznych zostały zobowiązane do ustalania i dokonywania tych wpłat w terminie do dnia 28 każdego miesiąca roku obrotowego za miesiąc poprzedni (§ 2, ust. 1), a dokonujące wpłat w okresach kwartalnych w terminie do dnia 28 każdego miesiąca następującego po upływie kwartału roku obrotowego (§ 3, ust. 1). Spółki są obowiązane dokonać ostatecznego rozliczenia wpłat z zysku do budżetu państwa w terminie 14 dni po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego (§ 5).

Ustawa z dnia 25 listopada 1986 r. o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych¹⁸ w art. 33 ust. 1 stanowiła, że składki na ubezpieczenie społeczne pracowników opłacały zakłady pracy z własnych środków za okres trwania ubezpieczenia społecznego każdego pracownika. Od nie opłaconych w terminie składek na ubezpieczenie społeczne pracowników, Zakład Ubezpieczeń Społecznych pobierał odsetki za zwłokę

¹⁵ Dz. U. z 1996 r. Nr 21, poz. 99

¹⁶ Dz. U. z 1995 r. Nr 154, poz. 792

¹⁷ Dz. U. z 1996 r. Nr 21, poz. 100 ze zmianą Nr 44, poz. 193

¹⁸ Dz. U. z 1989 r. Nr 25, poz. 137 (tekst jednolity) ze zmianami, Dz.U. z 1990 r. Nr 74, poz. 441, Nr 36, poz. 206, z 1991 r. Nr 7, poz. 24, Nr 104, poz. 450, Nr 110, poz. 474, z 1994 r. Nr 84, poz. 385, z 1995 r. Nr 4, poz. 17, Nr 85, poz. 426, z 1997 r. Nr 121, poz. 770, z 1998 r. Nr 108, poz. 684 i Nr 106, poz. 668.

(art. 34). W razie nieopłacenia składek lub opłacenia ich w niewłaściwej wysokości, ZUS mógł obciążyć zakład pracy dodatkową opłatą do wysokości 100% należnej kwoty składek.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 1990 r. w sprawie wysokości i podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, zgłaszania do ubezpieczenia społecznego oraz rozliczania składek i świadczeń z ubezpieczenia społecznego¹⁹ stanowi, iż składka na ubezpieczenie społeczne pracowników wynosi 45% podstawy wymiaru składki (§ 4). Podstawę wymiaru składek stanowi dochód pracownika w gotówce i w naturze, łącznie z kosztami uzyskania i podatkiem dochodowym od osób fizycznych, z tytułu pracy w ramach stosunku pracy, obejmujący wszelkiego rodzaju należności pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty bez względu na źródło finansowania tych należności i świadczeń. W § 7 ust. 1 wymienione są enumeratywnie świadczenia, które nie stanowią podstawy wymiaru składek. Zakład pracy jest obowiązany opłacać i rozliczać składki na ubezpieczenie pracowników za każdy miesiąc kalendarzowy, w którym zatrudnia pracowników.

Z dniem 1 stycznia 1999 r. weszła w życie ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych²⁰. Tym samym utraciła moc obowiązującą ustawa o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych²¹.

Pracodawca jest także obowiązany do opłacania składek na Fundusz Pracy, do czego obliguje go zapis art. 53, ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu²². Wysokość składki określa corocznie ustawa budżetowa. Poboru składek dokonuje ZUS w okresach miesięcznych, łącznie ze składkami na ubezpieczenie społeczne. W razie nieopłacenia składek na Fundusz Pracy lub opłacenia ich w niższej od należnej wysokości, ZUS może obciążyć pracodawcę dodatkową opłatą do wysokości 100% należnej kwoty składek (art. 56, ust. 2 i 4).

Zasady i zakres ochrony roszczeń pracowniczych w razie niemożności ich zaspokojenia z powodu niewypłacalności pracodawcy reguluje ustawa z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy²³. Ustawa nakłada na pracodawców obowiązek opłacania składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Składki na Fundusz ustala się od wypłat stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Wysokość składki ustala w drodze rozporządzenia Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Finansów i Radą Funduszu. Jeżeli wysokość składki nie została określona w podany sposób, jej wysokość wynosi 0,5% podstawy jej wymiaru (art. 18). Poboru składek dokonuje ZUS w okresach miesięcznych, łącznie ze składkami na ubezpieczenie społeczne (art. 19, ust. 1).

¹⁹ Dz. U. z 1993 r. Nr 68, poz. 330 (tekst jednolity), ze zmianami z 1994 r. Nr 25, poz. 86, Nr 140, poz. 769, z 1995 r. Nr 153, poz. 781, z 1996 r. Nr 111, poz. 532, z 1997 r. Nr 20, poz. 107, z 1998 r. Nr 76, poz. 493

²⁰ Dz. U. z 1998 r. Nr 137, poz. 887 ze zmianami Nr 162, poz. 1118 i 1126

²¹ Patrz przypis nr 19

²² Dz. U. z 1997 r. Nr 25, poz. 128 (tekst jednolity) ze zmianami Nr 41, poz. 255, Nr 63, poz. 403, Nr 93, poz. 569, Nr 107, poz. 692, Nr 121, poz. 770, Nr 123, poz. 776, z 1998 r. Nr 66, poz. 431, Nr 108, poz. 684, Nr 106, poz. 668, Nr 137, poz. 887, Nr 162, poz. 1118 i 1126 i 1112

Z ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych²⁴ wynika, że zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzą pracodawcy, zatrudniający powyżej dwudziestu pracowników w przeliczeniu na pełne etaty (art. 3, ust. 1). Układy zbiorowe pracy mogą dowolnie kształtować wysokość odpisu na fundusz, mogą również postanawiać, że fundusz nie będzie tworzony (art. 4). Fundusz tworzy się z corocznego odpisu podstawowego, naliczanego w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych (art. 5, ust. 1). Wysokość odpisu podstawowego określają przepisy art. 5 ust. 2 - 5.

Szczególne obowiązki i uprawnienia pracodawców w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych reguluje ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych²⁵. Ustawa zobowiązuje pracodawcę zatrudniającego co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu, do dokonywania miesięcznych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, w wysokości kwoty stanowiącej iloczyn połowy przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych (art. 21, ust. 1). Z wpłat zwolnieni są pracodawcy, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi co najmniej 6% oraz pracodawcy prowadzący zakłady pracy będące w likwidacji albo co do których ogłoszono upadłość (art. 21, ust. 2 i 3).

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych²⁶ obliguje zakład pracy, jako płatnika, do obliczania i pobierania w ciągu roku zaliczki na podatek dochodowy od osób, które uzyskują od zakładu przychody ze stosunku pracy i zasiłki pieniężne z ubezpieczenia społecznego wypłacane przez zakład pracy (art. 31). Zasady obliczania zaliczek określa art. 32. Płatnicy przekazują kwoty pobranych zaliczek na podatek od osób fizycznych w terminie do dnia 20 miesiąca następującego po miesiącu, w którym pobrano zaliczki, na rachunek urzędu skarbowego, właściwego według siedziby płatnika (art. 38, ust. 1).

2. Uwarunkowania ekonomiczno-organizacyjne kontrolowanej działalności

Koszty osobowe ponoszone przez przedsiębiorcę są kosztami wykorzystania czynnika pracy w procesie produkcji. Do kosztów osobowych zalicza się pełne wynagrodzenia oraz obligatoryjne narzuty na te wynagrodzenia. Wynagrodzenia obejmują - zgodnie z zasadami statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń

²³ Dz. U. z 1994 r. N1 1, poz. 1, ze zmianami z 1995 r. Nr 87, poz. 435, z 1996 r. Nr 5, poz. 34, z 1997 r. Nr 123, poz. 776, Nr 28, poz. 153, z 1998 r. Nr 137, poz. 887

²⁴ Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 (tekst jednolity) ze zmianami Nr 118, poz. 561, Nr 139, poz. 647, Nr 147, poz. 686, z 1997 r. Nr 82, poz. 518, Nr 121, poz. 770, z 1998 r. Nr 75, poz. 486, Nr 113, poz. 717

²⁵ Dz. U. z 1997 r. Nr 123, poz. 776 ze zmianami Nr 160, poz. 1082, z 1998 r. Nr 156, poz. 1019, Nr 99, poz. 628, Nr 106, poz. 668, Nr 137, poz. 887, Nr 162, poz. 1118 i 1126

²⁶ Dz. U. z 1993 r. Nr 90, poz. 416 (tekst jednolity) ze zmianami Nr 134, poz. 646, z 1994 r. Nr 43, poz. 163, Nr 113, poz. 547, Nr 126, poz. 626, Nr 90, poz. 419, Nr 123, poz. 602, z 1995 r. Nr 5, poz. 25, Nr 133, poz. 654, z 1996 r. Nr 25, poz. 113, Nr 87, poz. 395, Nr 137, poz. 638, Nr 138, poz. 642, Nr 147, poz. 686, Nr 156, poz. 776, z 1997 r. Nr 30, poz. 164, Nr 71, poz. 449, Nr 121, poz. 770, Nr 141, poz. 945, Nr 85, poz. 538, Nr 96, poz. 592, Nr 123, poz. 776, Nr 137, poz. 926, Nr 143, poz. 955, z 1998 r. Nr 66, poz. 430, Nr 74, poz. 471, Nr 108, poz. 685, Nr 144, poz. 930, Nr 117, poz. 756, Nr 137, poz. 887, Nr 144, poz. 930 i 935, Nr 162, poz. 1121

określonymi przez Główny Urząd Statystyczny²⁷ - wypłaty pieniężne oraz wartość świadczeń w naturze, wypłacane bezpośrednio pracownikom lub innym osobom fizycznym, stanowiące wydatki ponoszone na opłacenie wykonywanej pracy, niezależnie od źródeł finansowania tych wypłat (ze środków własnych lub refundowanych, np. z tytułu robót publicznych i prac interwencyjnych) oraz bez względu na podstawę stosunku pracy bądź innego stosunku prawnego lub czynności prawnej, na których podstawie jest świadczona praca. Do powyższych wynagrodzeń, zgodnie z metodologią stosowaną przez GUS, zalicza się wynagrodzenia osobowe, wynagrodzenia bezosobowe oraz honoraria. W skład wynagrodzeń osobowych wchodzi m.in. wynagrodzenia zasadnicze, dodatki stałe i przejściowe, premie i nagrody, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, zasiłki chorobowe wypłacane ze środków przedsiębiorcy, nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalne, odprawy wypłacane przy zwolnieniach grupowych oraz wynagrodzenia uczniów. Natomiast wynagrodzenia bezosobowe są wynagrodzeniami wypłacanymi na podstawie umowy-zlecenia lub umowy o dzieło, nie mających charakteru honorariów²⁸.

Wynagrodzenia osobowe wraz z honorariami tworzą kategorię tzw. wynagrodzeń bez wypłat z zysku, które - zgodnie z ustawą z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw²⁹ - stanowią podstawę do obliczania rocznego wskaźnika przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.

Narzuty na wynagrodzenia, które są drugim składnikiem kosztów osobowych, obejmują: składki na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych; odpisy na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych oraz wpłaty na rzecz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Koszty osobowe stanowią istotny składnik łącznych kosztów wytwarzania przedsiębiorcy. Udział samych tylko wynagrodzeń brutto w kosztach wytworzenia sprzedanych produktów przez przedsiębiorstwa przemysłowe wynosił w 1997 r. 16,2%³⁰. Natomiast w niektórych branżach, np. w górnictwie węgla kamiennego udział kosztów osobowych stanowił ponad połowę łącznych kosztów wytwarzania produkcji sprzedanej. W gospodarce rynkowej wysokość wynagrodzeń w ujęciu mikroekonomicznym powinna być uzależniona od wyników ekonomicznych uzyskiwanych przez przedsiębiorców. W związku z powyższym koszty osobowe powinny wpływać na racjonalne i efektywne gospodarowanie zasobami siły roboczej w przedsiębiorstwach. Natomiast w ujęciu makroekonomicznym poziom wynagrodzeń musi zapewnić zachowanie w gospodarce

²⁷ Zarządzenie nr 45 prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 28 grudnia 1993 r. w sprawie zasad metodycznych statystyki zatrudnienia, wynagrodzeń i warunków pracy. Dziennik Urzędowy Głównego Urzędu Statystycznego Nr 23(264) z 1993 r.

²⁸ Honoraria są związane z inną działalnością niż przedsiębiorców, którzy zostali objęci powyższą kontrolą. Dotyczą one np. wynagrodzeń wypłacanych (na podstawie umowy - zlecenia lub umowy o dzieło) za prace twórcze, autorskie i realizatorskie związane z realizacją i rozpowszechnianiem filmów, imprez artystycznych, audycji radiowych i telewizyjnych.

²⁹ Ustawa z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw - Dz.U. z 1995 r. nr 1, poz. 2 ze zmianami Nr 43, poz. 221, z 1997 r. Nr 121, poz. 770, z 1998 r. Nr 162, poz. 1112.

³⁰ Obliczono na podstawie danych zawartych w „Roczniku Statystycznym Rzeczypospolitej Polskiej 1998 r.” Warszawa 1998 r. p. 149, 429.

odpowiednich proporcji ekonomicznych (np. pomiędzy popytem a podażą czy pomiędzy konsumpcją a produkcją), mających zwłaszcza na celu niedopuszczenie do procesów inflacyjnych.

Z informacji otrzymanych przez NIK z GUS wynika, iż nagminnym zjawiskiem było przekraczanie maksymalnych rocznych wskaźników przyrostu przeciętnego wynagrodzenia przez przedsiębiorców objętych ustawą o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń (...). W 1997 r. wskaźnik ten został przekroczony przez 66,4% wszystkich przedsiębiorców, a w 1998 r. – 61,6%. Podmioty gospodarcze sektora publicznego częściej aniżeli pozostałe podmioty przekraczały wskaźniki ustalone przez Komisję Trójstronną lub Radę Ministrów. Wskazuje na to fakt, iż maksymalny wskaźnik został przekroczony aż przez 71,2% publicznych przedsiębiorców w 1997 r. oraz przez 63,6% w 1998 r.

3. Istotne ustalenia kontroli

3.1. Wewnętrzne zasady wynagradzania pracowników i ich stosowanie

Kontrola wykazała, że w latach 1997-1998 u praktycznie wszystkich 94 skontrolowanych przedsiębiorców zasady wynagradzania pracowników określone były w zakładowych układach zbiorowych pracy (z.u.z.p.), których zawarto odpowiednio 88 i 92, lub ponadzakładowych układach zbiorowych pracy (p.u.z.p.), których było odpowiednio 26 i 22. W niektórych podmiotach obowiązywały zarówno zakładowe jak i ponadzakładowe układy pracy. Tylko dwóch przedsiębiorców powyższe kwestie unormowało w regulaminach wynagradzania, nie zawierając zbiorowych układów pracy.

Z ustaleń kontroli wynika, że układy zbiorowe pracy u ponad połowy skontrolowanych przedsiębiorców (66 w 1997 r. i 65 w 1998 r.) w co najmniej jednym roku badanego okresu były zmieniane bądź uzupełniane w formie dodatkowych protokołów. Zmiany te z reguły dotyczyły wprowadzenia korzystniejszych niż poprzednio zasad wynagradzania, w tym przede wszystkim podwyższania wysokości godzinowych lub miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszczerowania na stanowiskach robotniczych bądź nierobotniczych, modyfikacji sposobu wynagradzania za pracę w warunkach szczególnych (trzecia zmiana, praca nocna, warunki szkodliwe dla zdrowia), zmiany zasad premiowania i przyznawania świadczeń pracowniczych, wprowadzenie nowych taryfikatorów kwalifikacyjnych etc.

W ocenie Najwyższej Izby Kontroli zasady wynagradzania obowiązujące w skontrolowanych podmiotach w zdecydowanie niskim stopniu ukierunkowane były na spełnianie funkcji motywacyjnej. Aczkolwiek wypłatę premii lub nagrody, jako ruchomych składników wynagrodzeń, przewidywały układy zbiorowe pracy u wszystkich przedsiębiorców, to jednak aż w 93 podmiotach maksymalna wysokość premii i nagród nie przekraczała poziomu 50% globalnego wynagrodzenia pracowników (w 1998 r.). W 1998 r. w 30 podmiotach udział ruchomej części wynagrodzeń w globalnych wynagrodzeniach nie przekraczał 10%, w tym w 15 nie był wyższy od 5%. Nagrody z zakładowego funduszu nagród miały całkowicie marginalne znaczenie, gdyż z reguły wynosiły od 0,5% do 1,5% rocznej sumy wynagrodzeń.

Zaledwie w 20 spośród 94 skontrolowanych podmiotów warunkiem uruchomienia (wypłaty) premii było uzyskanie przez przedsiębiorców dodatniego wyniku finansowego. W pozostałych okoliczność ta nie miała

wpływu na decyzję o wypłacie premii. W 64 jednostkach wypłata premii dla pracownika uzależniona była przede wszystkim od spełnienia wymogów formalnych, tj. przestrzegania dyscypliny pracy, należytego wykonywania obowiązków pracowniczych oraz wypełniania poleceń przełożonych a nie od indywidualnych wyników osiąganych przez pracownika, tj. wydajności i jakości pracy oraz oszczędności czynników produkcji (obniżka kosztów wytwarzania). Osłabieniu motywacyjnej funkcji wynagrodzeń sprzyjało też nadawanie premiom i nagrodom wyłącznie uznaniowego charakteru, co stwierdzono u 44 przedsiębiorców.

Na przykład:

- w Zakładach Azotowych „Puławy” S.A. w Puławach, zgodnie z z.u.z.p. przyznawano uznaniową premię motywacyjną w wysokości co najmniej 10% wynagrodzenia zasadniczego. Kryteriami przyznania premii było sumienne i staranne wykonywanie obowiązków, zaangażowanie i rzetelność w pracy oraz przestrzeganie porządku i dyscypliny. Wysokość indywidualnej premii podlegała opiniowaniu przez przedstawiciela organizacji związkowej.
- pracownikom Zakładów Przemysłu Zapalczanego „Polmatch” w Sianowie przysługiwała miesięczna premia motywacyjna o charakterze uznaniowym, w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego. Zasada było uprawnienie do premii wszystkich pracowników, za wyjątkiem ukaranych karą regulaminową oraz tych, którzy nie przepracowali w miesiącu wszystkich dni roboczych. Niezależnie od powyższej premii pracownicy mieli też prawo do 5% premii z zysku. Nie otrzymywali jej jedynie ci pracownicy, którzy naruszyli obowiązki pracownicze (nieobecność nieusprawiedliwiona, przystąpienie do pracy w stanie nietrzeźwym, samowolne opuszczenie stanowiska pracy etc.).

Najwyższa Izba Kontroli stwierdziła, że znaczna część skontrolowanych przedsiębiorców dodatkowo osłabiała motywacyjną funkcję wynagrodzeń dopuszczając do wypłat premii i nagród wbrew zasadom ustalonym w układach zbiorowych pracy lub poprzez praktykę nadawania premiom i nagrodom charakteru względnie stałych składników płacy.

I tak, w 32 podmiotach ujawniono przypadki wypłat premii i nagród bez spełnienia warunków ich uruchomienia, przewidzianych w układach zbiorowych pracy oraz naliczania funduszu premiowego w kwotach wyższych niż wynikało to z regulaminów.

Na przykład:

- w lipcu i grudniu 1997 r. w firmie „Archimedes” S.A. we Wrocławiu nie osiągnięto miesięcznej, granicznej wielkości przychodów netto (1.750,0 tys. zł) warunkującej, zgodnie z układem pracy, wypłatę premii prowizyjnej. Pomimo tego Zarząd Spółki – w porozumieniu z organizacjami związkowymi – podjął decyzję o wypłacie nagrody w wysokości 100 zł dla wszystkich pracowników, którzy przepracowali pełny miesiąc (lipiec), a dla pozostałych proporcjonalnie mniej. Za grudzień 1997 r. wypłacono premię prowizyjną w wysokości 15,6% wynagrodzeń zasadniczych. W 1998 r. nie zostały spełnione kryteria wypłaty premii prowizyjnej za 6 miesięcy. Pomimo tego przez 4 miesiące wypłacano premie w wysokości od 16,8% do 20%. Ponadto wskaźnik premiowy za 3 miesiące 1998 r. został zawyżony (o 2 do 3,6 punktu procentowego) ponad poziom prawidłowego obliczania, ponieważ wartość sprzedaży nie była skorygowana – wbrew regulaminowi premiowania – o kwoty wpływów z tytułu najmu i sprzedaży nieruchomości. W 1997 r. w Spółce wprowadzono dodatkowe świadczenie (poza układem pracy) w postaci finansowania dla całej załogi (ponad 430 osób) posiłków obiadowych. Na ten cel wydatkowano w 1997 r. 354 tys. zł a w 1998 r. – 439,5 tys. zł. W drugiej połowie 1999 r. zaprzestano finansowania posiłków ze względu na złą sytuację finansową. Odmienne – od zasad przewidzianych w układach pracy – postępowanie w sprawach wypłat premii i finansowania innych form gratyfikacji pracowników, Zarząd firmy motywował względami społecznymi (relatywnie niski poziom zarobków), dążeniem do zrekompensowania załozce wcześniejszych szerokich uprawnień socjalnych oraz faktem, iż koszty posiłków nie są wliczone do podstawy opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych.
- zasady wypłaty nagród z tzw. funduszu motywacyjnego w Tarchomińskich Zakładach Farmaceutycznych „Polfa” S.A. w Warszawie stanowiły, że za każdy procent niewykonania planu zysku brutto fundusz motywacyjny zmniejsza się o 2% lub 1,5% (w zależności od grupy pracowników). Tymczasem za I kwartał 1997 r. przy wykonaniu planu zysku w 65,7% uruchomiono fundusz w wysokości 80% kwoty bazowej. Za drugi kwartał wypłata z funduszu

wyniosła 99,9% wielkości bazowej, chociaż zysk brutto wykonano w 81%. Łącznie wypłacono (niezgodnie z zasadami) w I półroczu 1997 r. ponad 940 tys. zł. Po 1 czerwca 1997 r. nowe zasady premiowania zaostriżyły kryteria, uzależniając wypłaty od wykonania w co najmniej 100% planu kwartalnego zysku brutto (narastająco). Za 3 kwartały 1997 r. planu zysku nie wykonano (93,8%) ale uruchomiono wypłaty i to w kwocie 1.086,2 tys. zł, tj. o 3,2 tys. zł wyżej niż naliczony fundusz motywacyjny w pełnej wysokości. Podobne sytuacje dotyczyły także 1998 r. Podjęcie decyzji o wypłatach władze firmy motywowały tym, iż spadek zysku spowodowany był czynnikami zewnętrznymi, pracownicy – o czym informowały organizacje związkowe – znajdowali się na ogół w trudnej sytuacji a ponadto istotne było uniknięcie konfliktów i napięć na tle płacowym.

Szczególny przypadek odstąpienia od zasad wynagradzania określonych w układach zbiorowych pracy odnotowano w Zakładach Tytoniowych S.A. w Lublinie.

I tak:

- pomimo możliwości wynikających z zakładowego układu pracy, w Spółce w badanym okresie nie wypłacano premii regulaminowych. Do czasu zakończenia kontroli nie utworzono w ogóle funduszu premiowego, pomimo uzyskania w latach 1996-1997 zysku netto. Nie opracowano nawet regulaminu premiowania. W nikłym stopniu wykorzystywano motywacyjne możliwości wypłat z funduszu nagród (do 3% funduszu wynagrodzeń), który utworzono w celu wyróżniania pracowników za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. W badanym okresie z funduszu wypłacono nagrody dwukrotnie: dla 8 osób (łącznie 6,5 tys. zł) oraz dla 341 osób, tj. prawie 93% załogi (łącznie 392,8 tys. zł, w kwotach od 300 zł do 2500 zł na osobę). Przyczynami zaniku motywacyjnego oddziaływania poprzez płace było nadmierne obciążenie Spółki zawartymi w z.u.z.p. zobowiązaniami o charakterze stałym, niezależnym od kondycji ekonomicznej firmy. M.in. były to, gwarantowane w układzie wysokie (150% stawki godzinowej) dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych w niedziele i święta; dopłaty do zasiłków chorobowych i wynagrodzeń za czas choroby (do 100% podstawy naliczania); nagrody jubileuszowe wypłacane co 3 lata (począwszy od 15 lat stażu), przy czym co 3 lata ich wysokość wzrastała o 50% podstawy wymiaru; dodatkowe odprawy (od 150% do 700% płacy zasadniczej) w przypadku przejścia na emeryturę bądź rentę etc.

W 34 jednostkach w praktyce premiowania pracowników w zasadzie całkowicie odstąpiono od realizacji celów motywacyjnych, nadając premiom i nagrodom charakter względnie stałych składników wynagrodzenia miesięcznego i to bez względu na sytuację finansową przedsiębiorcy.

Na przykład:

- w Zakładach Maszynowych „Hamech” w Hajnówce wszyscy pracownicy – w zasadzie automatycznie – otrzymywali premię w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego. Zgodnie z regulaminem uruchamianie premii indywidualnej następowało, o ile nie wpłynął wniosek przełożonego o pozbawienie premii. W latach 1996-1998 wystąpiło łącznie 11 przypadków wstrzymania bądź obniżenia premii, w tym 4 z powodu naruszenia dyscypliny pracy. Z utworzonego tzw. funduszu dyrektora (5% funduszu wynagrodzeń) – zgodnie z regulaminem – miały być dodatkowo wynagradzane osoby za realizację indywidualnie przydzielonych zadań dodatkowych lub za szczególne zaangażowanie w sprawy firmy. Pomimo tego wypłat z funduszu dyrektora dokonano w 1997 r. dla 441 pracowników (przeciętne zatrudnienie 303 osoby) a w 1998 r. dla 389 pracowników (307 osób). Podstawą wypłat były ustne polecenia zarządcy Zakładów.
- w Fabryce Maszyn i Urządzeń Przemysłu Spożywczego „Spomasz” w Bełżycach, pomimo niestabilnej sytuacji finansowej (w 1996 r. strata netto 24,1 tys. zł, w 1997 r. zysk netto 10,2 tys. zł, w 1998 r. ponownie strata 668,2 tys. zł) przez 11 miesięcy 1998 r. wypłacano premię

uznaniową traktując ją jako stały element wynagrodzenia. Wstrzymano wypłaty jedynie w październiku 1998 r. po uzyskaniu zgody związków zawodowych.

- w Zakładach Przemysłu Lniarskiego „Silena” w Świebodzicach przyznawano w badanym okresie premię miesięczną w wysokości 5% funduszu płac, w jednakowej wysokości dla wszystkich pracowników (zgodnie z z.u.z.p.). Na fakt wypłacania premii nie miały wpływu ponoszone przez Zakłady straty – od 4,6 mln zł w 1996 r. do 8,8 mln zł w 1998 r. W ocenie dyrektora Zakładów nie można było obiektywnie ustalić zależności pomiędzy indywidualnymi wynikami pracy a osiąganym przez firmę wynikiem finansowym, podobnie jak i niemożliwe było – zdaniem dyrektora – powiązanie poziomu wynagrodzeń z wynikami finansowymi, zwłaszcza gdy była to strata.

Powyższe ustalenia wskazują, że systemy wynagradzania pracowników skontrolowanych jednostek w niewielkim stopniu spełniały rzeczywiste funkcje motywacyjne, nawet tam gdzie skonstruowano je w sposób wiążący poziom płac z wynikami finansowymi. W ocenie NIK zauważalna przewaga socjalnej funkcji wynagrodzeń nad motywacyjną była przede wszystkim wynikiem dążeń pracodawców do uniknięcia napięć i konfliktów na tle płacowym, wynikających z trudności ekonomicznych firmy. Najwyższa Izba Kontroli zwraca jednak uwagę na fakt, że kształtowanie praktyki wynagradzania w sposób odmienny od zawartych w zbiorowych układach pracy podważa znaczenie tych umów jako dokumentów określających relacje między pracodawcą a pracownikiem.

Wyniki kontroli wykazały, że mało motywacyjne były także zasady wynagradzania kierownictwa³¹ skontrolowanych podmiotów. Wynikało to z faktu, że w wynagrodzeniach osób zajmujących stanowiska kierownicze dominowała stała część wynagrodzeń a warunki wypłaty, i tak relatywnie niewielkich składników ruchomych nie były dostatecznie powiązane z sytuacją finansową przedsiębiorcy.

W 75 jednostkach wynagrodzenia zasadnicze dyrektorów (zarządców) przedsiębiorstw państwowych oraz prezesów zarządów jednoosobowych spółek skarbu państwa ustalono jako wielokrotność przeciętnej płacy w sektorze przedsiębiorstw (32 podmioty) lub u danego przedsiębiorcy (43 podmioty). Wysokość mnożnika wynosiła od 1,5 do 50, a najczęściej od 5 do 15. W 19 jednostkach wynagrodzenia zasadnicze osób, o których mowa powyżej, ustalono w wysokości kwotowej (od 2,8 tys. zł do 17 tys. zł). Stałe składniki wynagrodzeń obejmowały – oprócz wynagrodzenia zasadniczego – dodatki za staż pracy i funkcyjne.

Ruchoma część wynagrodzeń obejmowała premie, nagrody oraz udział w zyskach przedsiębiorcy. Premie i nagrody ustalano na ogół podobnie jak wysokość wynagrodzenia zasadniczego – jako wielokrotność przeciętnego wynagrodzenia będącego podstawą obliczania płacy dyrektorów lub jako określony procent wynagrodzenia zasadniczego tych osób.

Z ustaleń kontroli wynika, że w badanym okresie przeciętny udział ruchomej części w ogólnych wynagrodzeniach kierownictwa kontrolowanych jednostek malał i wynosił w 1996 r. – 21,5%; 1997 r. – 21,4% a w 1998 r. – 18,8%. Ten sam malejący trend wystąpił w odniesieniu do pracowników na stanowiskach robotniczych – odpowiednio 19,9%; 19,2% oraz 18,5% - jak i nierobotniczych (19,8%; 19%; 18,2%).

³¹ Dyrektor, wicedyrektorzy, główny księgowy w przedsiębiorstwach państwowych i członkowie zarządu spółek prawa handlowego.

Z ustaleń kontroli dodatkowo przeprowadzonej w 17 przedsiębiorstwach państwowych i spółkach handlowych z dominującym udziałem Skarbu Państwa wynika także, że na zwiększenie udziału stałych składników wynagrodzenia członków ich kierownictwa, zwłaszcza prezesów zarządów spółek, a tym samym na dalsze zmniejszenie elementu motywacyjnego tego wynagrodzenia wpływały zapisy umów o pracę lub kontraktów menadżerskich, które gwarantowały tym osobom dodatkowe świadczenia pieniężne. Świadczenia te dotyczyły głównie stałych dodatków z tytułu kosztów ubezpieczenia, zwrotu kosztów leczenia oraz bezpłatnego korzystania z mieszkania. Takie przypadki wystąpiły w 3 na 17 skontrolowanych jednostek.

I tak:

- w umowie menadżerskiej zawartej w dniu 8 marca 1999 r. pomiędzy Katowickim Holdingiem Węglowym S.A. reprezentowanym przez Pełnomocnika Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy a prezesem zarządu spółki zawarto m.in. postanowienie, że prezesowi przysługuje miesięczny dodatek z tytułu kosztów ubezpieczenia w wysokości dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia brutto bez zysku w sektorze przedsiębiorstw. Umowy menadżerskie zawarte z wiceprezesami również przyznały im prawo do powyższego dodatku w takiej samej wysokości jak prezesowi,
- zawarty przez Radę Nadzorczą KGHM „Polska Miedź” S.A. z prezesem zarządu spółki kontrakt o zarządzanie gwarantował prezesowi, oprócz m.in. stałego wynagrodzenia zasadniczego wynoszącego 24 przeciętne wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, premii regulaminowej, ekwiwalentu za deputat węglowy, ekwiwalentu na pokrycie wydatków szkolnych i rocznej pomocy socjalnej z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, nagród i świadczeń wynikających z układu zbiorowego pracy, również zwrot wszelkich kosztów poniesionych na ochronę zdrowia (m.in. wykonanie zabiegów niezbędnych do ratowania zdrowia, leczenie i pobyt w klinikach prywatnych w kraju i za granicą, konsultacje, przejazdy i pobyt za granicą). Ponadto spółka zobowiązała się ubezpieczyć prezesa (zarządcę) i opłacać składki ubezpieczeniowe na życie, a w razie jego śmierci lub doznania ciężkiego uszkodzenia ciała i utraty zdrowia w stopniu uniemożliwiającym wykonywanie pracy, niezależnie od świadczeń wynikających z ubezpieczeń, wypłacić jednorazowo prezesowi lub jego spadkobiorcom kwotę 20 tys. dolarów,
- na mocy postanowień umów o pracę zawartych przez Radę Nadzorczą Polskich Sieci Elektroenergetycznych S.A. z członkami zarządu spółki, którzy na stałe mieszkali poza Warszawą, przysługiwało im bezpłatne korzystanie z mieszkania wynajętego w Warszawie przez PSE S.A. oraz prawo do dodatkowego lokalu biurowego w Warszawie, oprócz zajmowanego w siedzibie Spółki. Zgodnie z zasadami wynajmowania mieszkań w PSE S.A., dodatkowe pomieszczenie biurowe jest wyposażone m.in. w telefon z faxem i sekretarką automatyczną, komputer z drukarką włączony do sieci Internetu. Powyższe zasady wynajmowania mieszkań zostały wprowadzone uchwałą zarządu spółki pomimo tego, że dotyczyły również członków zarządu. Koszt wynajmu dodatkowych lokali biurowych w 1999 r. wyniósł 57.730 zł.

Z ustaleń kontroli wynika, że w umowach o pracę lub kontraktach menadżerskich zawieranych z członkami kierownictwa skontrolowanych 17 jednostek znajdowały się kolejne zapisy, narażające te podmioty na nieracjonalne i niecelowe wydatki spowodowane wypłatą odpraw i odszkodowań z tytułu wcześniejszego od wynikającego z umowy odwołania tych osób z zajmowanych stanowisk lub wprowadzenia zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec dotychczasowych pracodawców. W 14 spośród 17 skontrolowanych jednostek w umowach o pracę lub w kontraktach menadżerskich z członkami kierownictwa przedsiębiorców zawarto wymóg wypłaty odpraw (odszkodowań) z powodu wcześniejszego odwołania z zajmowanego stanowiska bądź niepowołania na następną kadencję (3 przypadki). Zróżnicowane były zasady wypłaty tych

odpraw. Z reguły (w 9 podmiotach) zakładano przyznanie odwołanemu członkowi kierownictwa jednorazowej odprawy lub odszkodowania w wysokości sześciokrotnego wynagrodzenia za ostatni miesiąc pełnienia funkcji. Znacznie korzystniejsze dla członków zarządu odwołanych z zajmowanych stanowisk przed upływem okresu, na jaki zawarto umowę, były postanowienia kontraktów menadżerskich zawartych z nimi przez KGHM „Polska Miedź” S.A. Przewidywały one bowiem – w przypadku odwołania członków zarządu przed upływem umownego okresu - wypłatę odszkodowania w wysokości należnego wynagrodzenia za 12 kolejnych miesięcy kalendarzowych poprzedzających rozwiązanie umowy.

W 3 podmiotach bezpodstawnie zagwarantowano wysokie świadczenia pieniężne i w naturze członkom ich kierownictwa w przypadku odwołania z zajmowanych stanowisk, co w 2 jednostkach mogło być spowodowane nawet nienależytym wypełnianiem przez nich obowiązków służbowych.

Na przykład:

- na mocy postanowienia kontraktu menadżerskiego prezesa zarządu Rybnickiej Spółki Węglowej S.A., pracodawca mógł z nim rozwiązać umowę przed upływem czasu, na jaki została zawarta za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, m.in. z powodu niezgodnego z przeznaczeniem wykorzystania dotacji z budżetu państwa i nierealizowania zadań wynikających z biznes planów i rocznych planów techniczno-ekonomicznych. Jednakże w takiej sytuacji – zgodnie z kontraktem – przysługiwała prezesowi odprawa w wysokości trzykrotnego miesięcznego wynagrodzenia (wraz z premiami i nagrodami), tj. w wysokości około 70 tys.zł. Z tych samych powodów wiceprezesom również przysługiwała odprawa w kwocie trzykrotnego miesięcznego wynagrodzenia,
- na podstawie porozumień zawartych pomiędzy Ministrem Łączności a Dyrektorami Generalnymi Poczty Polskiej przysługiwał im samochód służbowy wraz z kierowcą na okres 3 miesięcy od dnia odwołania ze stanowiska. Obowiązek pokrywania kosztów z tym związanych spoczywał na Poczcie Polskiej. Identyczne uprawnienie przysługiwało również zastępcom Dyrektora Generalnego Poczty Polskiej. Poniesione przez Poczcie koszty oddania do dyspozycji zastępcom Dyrektora Generalnego samochodów służbowych po odwołaniu ich ze stanowiska wyniosły w 1997 r. 9.242 zł, a w 1999 r. - 25.390 zł.

Ustalenia kontroli wykazały, że w 15 spośród 17 dodatkowo skontrolowanych jednostkach w umowach o pracę, kontraktach menadżerskich lub odrębnych umowach zawieranych z członkami kierownictwa zamieszczono zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. W 12 podmiotach wyżej wymieniony zakaz dotyczył 6 miesięcy, a w 3 spółkach (PZU S.A., Huta „Sendzimira” S.A. i KGHM „Polska Miedź” S.A.) 12 miesięcy. Dwu pracodawców (PZU S.A. i KGHM „Polska Miedź” S.A.) zobowiązało się zwolnionym członkom zarządu wypłacać odszkodowanie za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej względem nich w okresie 12 miesięcy w wysokości 100% miesięcznego wynagrodzenia. W pozostałych 13 podmiotach odszkodowanie zostało ustalone w wysokości 50% przeciętnego wynagrodzenia bądź liczonego jak za urlop wypoczynkowy i zobowiązano się do jego wypłacania w okresie objętym zakazem prowadzenia działalności konkurencyjnej.

W trakcie kontroli ustalono, że tylko w 3 na 15 zawartych umów, w których zamieszczono zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej, przewidziano karę w wysokości od 1 do 3 miesięcznych wynagrodzeń za naruszenie tego zakazu. W pozostałych 12 podmiotach za nieprzestrzeganie zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej groziło najczęściej zaledwie wstrzymanie wypłaty kolejnych rat odszkodowania. W ocenie NIK

sankcje za naruszenie zakazu działalności konkurencyjnej określone w takiej wysokości były nieadekwatne w stosunku do korzyści, jakie członkowie kierownictwa uzyskiwali dzięki odszkodowaniom spowodowanym wprowadzeniem tego zakazu.

Wyniki kontroli wykazały, że 7 spośród 17 skontrolowanych podmiotów wypłaciło odprawy z tytułu odwołania z zajmowanego stanowiska przed upływem okresu umownego (5.264.151 zł) oraz odszkodowania wynikające z zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej (6.279.701 zł) w łącznej kwocie 11.543.852 zł. Ponadto w Rybnickiej Spółce Węglowej S.A. zasądzone wypłatę łącznie 374.072,6 zł dla 3 członków zarządu spółki z tytułu odszkodowania za rozwiązanie umów o pracę z naruszeniem tych umów i przepisów prawnych. W ocenie NIK powyższe odprawy i odszkodowania nie mają racjonalnego uzasadnienia.

Na przykład:

- KGHM „Polska Miedź” S.A. wypłaciła członkom zarządu odwołanym przed upływem okresu, na który zawarto umowę, odprawy w wysokości 3.920.259 zł. Natomiast wypłacone im w okresie 12 miesięcy odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej, czemu towarzyszy brak obowiązku świadczenia pracy, ukształtują się na poziomie około 5,7 mln zł. W sumie łączny koszt odwołania członków zarządu KGHM „Polska Miedź” S.A. wyniesie około 9,6 mln zł,
- koszt odpraw wypłaconych 4 członkom zarządu Rudzkiej Spółki Węglowej S.A. wyniósł 492.222 zł a odszkodowań z tytułu stosowania zakazu działalności konkurencyjnej – 186.248 zł. W sumie zmiana zarządu kosztowała spółkę 678.470 zł,
- wydatki Państwowej Agencji Restrukturyzacji Górnictwa Węgla Kamiennego SA na odprawy dla 4 odwołanych członków zarządu wyniosły 483.355 zł.

Wewnętrzne zasady premiowania osób zajmujących kierownicze stanowiska w skontrolowanych firmach w niewielkim stopniu uzależniały wypłaty od spełnienia takich kryteriów, jak uzyskanie określonego wyniku finansowego (zysku bądź zmniejszenia straty) czy realizacji ustalonych zadań naprawczych (dla zarządcy) czy restrukturyzacyjnych lub od oceny efektywności zarządzania podmiotem gospodarczym.

W 17 na 94 skontrolowanych podmiotów stwierdzono przypadki odstępstw od ustalonych wewnętrznych zasad premiowania kierownictwa (przede wszystkim niewyznaczanie zadań premiowych, manipulowanie wskaźnikami wykonania tych zadań bądź kwotami bazowymi do ustalania wynagrodzeń). W 6 spośród tych jednostek stwierdzono wypłatę nienależnych bądź zawyżonych wynagrodzeń w łącznej kwocie 103,4 tys. zł.

Na przykład:

- w Zarządzie Portu Szczecin-Świnoujście S.A. w Szczecinie premie i nagrody z zysku do podziału dla Dyrektora Naczelnego (Prezesa Zarządu) przyznawał Zarząd firmy, natomiast Dyrektor Naczelnny przyznawał premie członkom Zarządu (mieli oni prawo do nagród z zysku na zasadach ogólnych, dotyczących wszystkich pracowników). Członkowie Zarządu otrzymali w 1997 r. zawyżone wynagrodzenia za II, III i IV kw. Przyczyną było utrzymanie przez cały rok bazowej kwoty obliczania wynagrodzenia członków Zarządu (średnia płaca w firmie) na poziomie z grudnia 1996 r., albowiem był on wyższy niż w kolejnych kwartałach 1997 r. Zasady wynagradzania wymagały natomiast przeliczenia wynagrodzeń do krotności średniej płacy z ostatniego miesiąca poprzedniego kwartału. Zaniechanie tych przeliczeń w 1997 r. – na polecenie Zarządu – spowodowało wypłatę nienależnej kwoty 36,7 tys. zł. Konsekwencją tej nieprawidłowości było także zawyżenie wypłaty nagrody z zysku łącznie o 3,9 tys. zł.

Podjęte przez nowy Zarząd działania zmierzające do odzyskania nienależnie uzyskanych kwot przyniosły – do czasu zakończenia kontroli – efekt w wysokości 11,3 tys. zł (z odsetkami).

- Prezes Zarządu Zespołu Elektrowni „Dolna Odra” S.A. w Nowym Czarńowie w 1998 r. otrzymał 1,1 tys. zł jednorazowej premii bez wymaganej uchwały Rady Nadzorczej; nagrodę z zysku do podziału w wysokości 17,2 tys. zł bez uchwały Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy oraz – również bez takiej uchwały – 7,8 tys. zł dodatkowej nagrody z zysku. Łącznie bez podstawy prawnej wypłacono Prezesowi Zarządu 26,1 tys. zł, z których do czasu zakończenia kontroli zwrócił 5,3 tys. zł.
- w Jastrzębskiej Spółce Węglowej na poszczególne kwartały 1997 r. i 3 pierwsze kwartały 1998 r. Rada Nadzorcza nie wyznaczyła członkom Zarządu zadań premiowych, pomimo że przewidywały to umowy o pracę zawarte z tymi osobami. Zadania premiowe ustalono dopiero na IV kw. 1998 r. Było to osiągnięcie w całym 1998 r. przeciętnego wydobycia w wysokości 530,4 tony na 1 pracownika oraz akumulacji na sprzedaży węgla na poziomie (-)12,74 zł na tonę. Wydajność osiągnięto, akumulacji zaś nie (ostatecznie (-)14,84 zł), a pomimo to za IV kw. 1998 r. wypłacono Zarządowi premię w maksymalnej wysokości (100% kwartalnych wynagrodzeń zasadniczych). Przyczyną było wyliczenie dla potrzeb Rady Nadzorczej akumulacji w niewłaściwej wysokości (tj. (-)12,33 zł), nie uwzględniającej obciążeń składką na ZUS od nagród barbórkowych (dodatkowo (-)2,51 zł/tonę).

W 13 podmiotach stwierdzono krańcowe przypadki stosowania zasad wynagradzania (w tym premiowania) kierownictw zasadniczo pomijających element motywacyjny. M.in. uniezależniały one płace tych osób od wyników ekonomicznych, nie uwzględniały ruchomych składników wynagrodzeń a nawet skłaniały do działań nieracjonalnych ekonomicznie.

Na przykład:

- w Fabryce „Spomasz” w Bełżycach dyrektor i jego zastępca oraz główny księgowy otrzymywali wyłącznie stałe wynagrodzenia miesięczne (odpowiednio 400%, 250% i 200% przeciętnego wynagrodzenia w firmie za poprzedni kwartał, wraz z dodatkami funkcyjnymi (bez dyrektora). Tak więc ich wynagrodzenie nie miało żadnych ruchomych składników, wiążących je z wynikami ekonomicznymi fabryki.
 - Dyrektor przedsiębiorstwa Drogowo-Mostowego w Dębicy otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 300% średniej płacy w przedsiębiorstwie. Przyznanie premii dyrektorowi – jak uchwaliła to rada pracownicza – uzależnione było od wypłaty premii załozde w wysokości wyższej niż 20%. W badanym okresie dyrektor stosował stale wskaźnik premiowy na poziomie nie niższym niż 20%.
 - w latach 1997-1998 Prezes Zarządu Rybnickiej Spółki Węglowej S.A. otrzymywał zryczałtowane wynagrodzenie miesięczne, ustalone jako 10-krotność przeciętnej płacy w sektorze przedsiębiorstw z ostatniego miesiąca poprzedniego kwartału (z kwartalną waloryzacją), a zastępcy prezesa 90% powyższej kwoty. Wszyscy członkowie Zarządu mieli prawo do premii kwartalnej w wysokości do 60% zryczałtowanego wynagrodzenia, po zrealizowaniu wyznaczonych zadań premiowych. W 1997 r. było to w każdym kwartale 6 zadań, którym przyporządkowano odpowiednie wielkości procentowe premii. Tylko jedno z tych zadań wiązało ściśle premię z sytuacją ekonomiczną (poziom akumulacji na 1 tonie wydobytego węgla – 10%). Wśród pozostałych najwyższy udział – 15% miały inne zadania zlecone przez radę nadzorczą, stan wypadkowości i bhp – 10%, jakość produkcji (wartość opałowa) – 5%. Premiowane (10%) było także osiągnięcie wzrostu wydobycia węgla (mierzone w tonach na jednego zatrudnionego). W 1998 r. ilość zadań zredukowano do 3, (po 25% akumulacja i inne zadania oraz 10% wzrost wydobycia). W latach 1997-1998 Zarząd otrzymał siedmiokrotnie premie kwartalne (od 25% do 60%), pomimo iż strata netto w tym okresie zwiększyła się ze 196,8 mln zł w 1996 r. do 361,4 mln zł w 1997 r. (o 83,6%) oraz do 754,9 mln zł w 1998 r. (o 108,9%).
- Podobną sytuację stwierdzono w 4 pozostałych skontrolowanych spółkach węglowych.

W jeszcze mniejszym stopniu motywacyjne oddziaływanie premii zastosowano wobec dyrektorów 5 Zakładów Rybnickiej Spółki Węglowej S.A. (kopalń węgla kamiennego).

I tak:

- dyrektorzy kopalń mieli prawo do premii w wysokości 300% zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego, przy czym przy przekroczeniu wyznaczonych zadań premiowych mogła być ona wyższa. W latach 1997-1998 dyrektorzy ci otrzymywali premie od 150% do 437% podstawy wymiaru. Zadania premiowe w zasadzie całkowicie pomijały sytuację finansową kopalni i dotyczyły: wydobycia węgla w tonach, wydajności mierzonej wydobyciem na 1 zatrudnionego, jednostkowego kosztu sprzedanego węgla, średniej ceny wewnętrznej, realizacji dodatkowych zadań (najwyżej wycenione – do 100%).

Szczególnego podkreślenia wymaga fakt, że w powyższych kopalniach silnie premiowano wzrost wydobycia. Każdy 1% wzrostu wydobycia ponad planowy poziom zwiększał premię aż o 6%, natomiast każdy procent niewykonania planu pomniejszał ją o 3%.

3.2. Poziom i struktura kosztów osobowych

Koszty osobowe w skontrolowanych podmiotach stanowiły przeciętnie od 19,8% (w 1996 r.) do 20,3% (w 1997 i 1998 r.) łącznych kosztów uzyskania przychodów poniesionych przez te jednostki. W odniesieniu do poszczególnych przedsiębiorców wskaźnik ten był w wysokim stopniu zróżnicowany. Przykładowo w 1998 r. wyniósł od 64,4% (ZPO „OMEX” w Głucholazach) do 0,3% w Polskich Sieciach Elektroenergetycznych S.A. w Warszawie.

W badanym okresie znacząco zmniejszyło się tempo przyrostu kosztów osobowych. W 1997 r. wynosiło ono (w stosunku do 1996 r.) 17,7% a w 1998 r. już tylko 6,9% (do 1997 r.). Nastąpiły również niewielkie zmiany w strukturze kosztów osobowych, polegające na zmniejszeniu się udziału wynagrodzeń brutto (z premiami i nagrodami) w łącznych kosztach osobowych z 65,7% w 1996 r. do 64,4% w 1998 r. W tym samym okresie wzrósł – z 29,5% do 30,6% - udział w kosztach osobowych narzutów na wynagrodzenia, tj. składek na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz odpisów na Zakładowe Fundusze Świadczeń Socjalnych i wpłat do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Praktycznie na niezmiennym poziomie kształtował się udział pozostałych kosztów osobowych (posiłki regeneracyjne, szkolenia pracowników, koszty bhp) i wynosił odpowiednio 4,8% i 5%.

Wyniki kontroli wykazały, że w całej badanej zbiorowości wystąpił w kontrolowanym okresie spadek przeciętnego udziału premii i nagród (tj. ruchomych składników wynagrodzeń) w łącznej sumie wynagrodzeń osobowych brutto, z 20,2% w 1996 r. do 18,5% w 1997 r. i 18,2% w 1998 r. Spadek ten odnotowano u 61 spośród 94 skontrolowanych przedsiębiorców. W 1998 r. w 30 jednostkach udział ruchomej części płac w łącznych wynagrodzeniach osobowych nie przekraczał 10%, w tym w 15 dochodził do 5%. Maksymalny udział premii i nagród w funduszu wynagrodzeń odnotowany w tym roku wyniósł 54,7%.

W ocenie Najwyższej Izby Kontroli powyższe dane wskazują na postępujące zmniejszanie się znaczenia motywacyjnych elementów systemów wynagradzania. Charakterystycznym zjawiskiem jest to, iż w grupie

wynagrodzeń osób zajmujących stanowiska kierownicze, spadek udziału ruchomych składników był głębszy niż w pozostałych grupach pracowniczych. Udział ten spadł bowiem z 21,5% w 1996 r. do 21,4% w 1997 r. i 18,8% w 1998 r., podczas gdy analogiczne wskaźniki dla stanowisk wykonawczych nierobotniczych wyniosły 19,8%; 19,0% i 18,2% a robotniczych – 19,9%; 19,2%, 18,5%. Podnieść przy tym należy, że w 1998 r. aż u 26 przedsiębiorców udział ruchomej części w wynagrodzeniach kierownictwa nie przekraczał 10%, w tym u 16 nie był wyższy niż 5%. Maksymalny udział wyniósł 66,1%.

Z ustaleń kontroli wynika, że w latach 1996-1999 przeciętne wynagrodzenia osób zajmujących stanowiska kierownicze wzrastało szybciej niż pozostałych pracowników kontrolowanych podmiotów. W 1996 r. wynosiło ono 6.481 zł, w 1997 r. – 8.985 zł (wzrost o 38,6%), 10.665 zł w 1998 r. (wzrost o 18,7%) i 11.534 zł³² w 1999 r. (wzrost o 8,1%). W tym samym okresie przeciętne wynagrodzenie pozostałych pracowników wzrastało z 1476 zł w 1996 r. do 1766 zł w 1997 r. (o 19,6%), do 1997 zł w 1998 r. (o 13,1%) i do 2.145 zł³³ w 1999 r. (o 7,4%).

Najwyższe przeciętne miesięczne wynagrodzenia pracowników w 1998 r. odnotowano w firmach: „Węglokoks” S.A. w Katowicach – 3889 zł; Przedsiębiorstwo Eksploatacji Rurociągów Naftowych „Przyjaźń” S.A. w Płocku – 3247 zł; „Polmos” S.A. w Poznaniu – 2877 zł oraz PSE S.A. w Warszawie 2.698 zł. Najniższe wynagrodzenia stwierdzono w: Zakładach Przemysłu Lniarskiego „Silena” w Świebodzicach – 665 zł i Przedsiębiorstwie Przetwórstwa Mięsnego w Czerniewicach – 713 zł. Natomiast w 1999 r. najwyższe powyższe wynagrodzenia wypłacono w podmiotach: „Węglokoks” S.A. – 4.024 zł, PSE S.A. – 3.576 zł oraz Przedsiębiorstwo Eksploatacji Rurociągów Naftowych „Przyjaźń” S.A. – 3.503 zł³⁴. W tym samym czasie najniższe wynagrodzenia odnotowano w Zakładach Przemysłu Odzieżowego „Omex” w Głuchołazach (763 zł), Piastowskich Zakładach Przemysłu Gumowego „Stomil” w Piastowie (847 zł) oraz Toruńskich Zakładach Przemysłu Nieorganicznego „Polchem” w Toruniu (873 zł)³⁵.

Najwyższą przeciętną płacę członków kierownictwa stwierdzono (w odniesieniu do 1998 r.) w Zakładach „Dolina Nidy” w Gackach – 31.700 zł i Rudzkiej Spółce Węglowej S.A. – 31.350 zł. Najniżej (przeciętnie) wynagradzani byli członkowie kierownictwa w Przedsiębiorstwie PKS w Tarnobrzegu – 2.219 zł i Zakładach „Stomil” w Piastowie - 2.600 zł. Natomiast w 1999 r. najwyższe przeciętne wynagrodzenie kierownictwa odnotowano w „Węglokoksie” S.A. w Katowicach (33.721 zł) i Zakładach „Dolina Nidy” w Gackach (29.234 zł)³⁶. Najniższe przeciętne wynagrodzenia kierownictwa wystąpiły w 1999 r. w Przedsiębiorstwie PKS w Tarnobrzegu (2.802 zł) i w Przedsiębiorstwie Połowów i Usług Rybackich „Szkuner” we Władysławowie (2.858 zł)³⁷.

³² Faktycznie kwota ta w 1999 r. wyniosła – 14.187 zł (po ubruttowaniu, tj. po pomnożeniu przez 1,23).

³³ Po uwzględnieniu ubruttowania kwota ta faktycznie wyniosła 2.638 zł.

³⁴ Ubruttowione te wynagrodzenia faktycznie wyniosły odpowiednio 4.950 zł, 4.398 zł oraz 4.309 zł.

³⁵ Po ubruttowaniu wynagrodzenia te faktycznie kształtowały się w 1999 r. na poziomie odpowiednio 939 zł, 1.042 zł oraz 1.074 zł.

³⁶ Ubruttowione te wynagrodzenia faktycznie wyniosły w 1999 r. odpowiednio: 41.477 zł oraz 35.958 zł.

³⁷ W 1999 r. ubruttowione te wynagrodzenia faktycznie wyniosły odpowiednio 3.447 zł oraz 3.515 zł.

W wielkościach zbiorczych tj. odnoszących się do całej badanej zbiorowości, przeciętna płaca członka kierownictwa stanowiła w 1996 r. ponad czterokrotność (4,4) przeciętnej płacy pozostałych pracowników, w 1997 r. wskaźnik ten wyniósł 5,1, w 1998 r. wzrósł do 5,3, a w 1999 r. do 5,4. W 1998 r. zwiększenie rozpiętości pomiędzy płacą kierownictwa a płacami pozostałych pracowników odnotowano u 62 przedsiębiorców. NIK zwraca szczególną uwagę na fakt, iż w 1998 r. u 30 przedsiębiorców przeciętne wynagrodzenie członka kierownictwa było co najmniej 8-krotnie wyższe od płacy pozostałych pracowników, w tym w 17 podmiotach było co najmniej 10-krotnie wyższe. W 1998 r. maksymalna stwierdzona rozpiętość wyniosła 16,4 a minimalna 2,5. Natomiast w 1999 r. maksymalna rozpiętość ukształtowała się na poziomie 15,1 a minimalna 1,9.

Na przykład:

- w Przedsiębiorstwie Drogowo-Mostowym w Dębicy w 1998 r. płaca członka kierownictwa tj. 2.711 zł stanowiła 250% przeciętnej płacy w firmie (bez kierownictwa) wynoszącej 1.102 zł. W 1997 r. było to 240%, a w 1999 r. – 230%.
- w Zakładach „Dolina Nidy” w Gackach zarobki członka kierownictwa stanowiły w 1998 r. przeciętnie 1640% średniej płacy pozostałych pracowników, a w 1999 r. - 1400%. W 1996 r. było to 930% a w 1997 r. – 1600%. W wielkościach bezwzględnych rozpiętość ta wynosiła w 1998 r. od 1925 zł do 31.700 zł.

W ocenie NIK przedstawione powyżej proporcje pomiędzy przeciętnymi wynagrodzeniami kierownictwa a średnimi płacami pozostałych pracowników są niewłaściwe. Rozpiętość płac osiągająca w licznych przypadkach 10 i więcej do 1, jest zdecydowanie zbyt wysoka uwzględniając fakt relatywnie niskiego udziału premii i nagród (tj. ruchomych składników) w wynagrodzeniach kierownictwa. Także poziom tych płac był słabo powiązany z wynikami ekonomicznymi firm. W konsekwencji kierownictwo państwowych podmiotów gospodarczych, a zwłaszcza ich prezesi lub dyrektorzy, obarczone było bardzo małym ryzykiem poniesienia konsekwencji finansowych za skutki niewłaściwego zarządzania firmą i osiągania złych wyników ekonomicznych.

Bezzasadnie wysoki i szybko rosnący – bez racjonalnego uzasadnienia – poziom całkowitego wynagrodzenia kierowników (prezesów bądź dyrektorów) państwowych podmiotów lub z przeważającym udziałem Skarbu Państwa wykazały wyniki kontroli dodatkowo przeprowadzonej w 17 jednostkach. Całkowite przeciętne miesięczne wynagrodzenie kierowników tych 17 podmiotów kształtowało się w latach 1997-1999 na poziomie od 8,4 tys.zł do 171,9 tys.zł (z uwzględnieniem ewentualnie wypłaconych odpraw z tytułu odwołania ze stanowiska i odszkodowań z powodu wstrzymywania się od działalności konkurencyjnej w stosunku do dotychczasowego pracodawcy oraz innych wypłat). W 1997 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie kierowników powyższych 17 podmiotów wyniosło 22.253 zł, a w 1998 r. wzrosło do 29.271 zł (o 31,5%). Natomiast

w 1999 r. zwiększyło się ono do kwoty 40.971 zł, czyli o 40,0% w stosunku do poprzedniego roku. Wysokość tych wynagrodzeń w tys.zł przedstawia poniższa tabela.

Lp.	Wyszczególnienie (nazwa jednostki)	Wynagrodzenie kierowników jednostek (prezes-dyrektor)		
		1997 r.	1998 r.	1999 r.
1	Gliwicka Spółka Węglowa SA	22,6	27,7	27,0
2	Państwowa Agencja Restrukturyzacji Górnictwa Węgla Kamiennego SA w Katowicach	23,0	23,2	35,6
3	WĘGŁOKOKS S.A. w Katowicach	28,8	27,4	45,2
4	Rudzka Spółka Węglowa S.A. w Rudzie Śląskiej	22,3	26,1	23,8
5	Katowicki Holding Węglowy S.A. w Katowicach	27,4	25,5	23,3
6	Rybnicka Spółka Węglowa S.A. w Rybniku	20,0	29,8 ¹⁾	22,4
7	Jastrzębska Spółka Węglowa S.A. w Jastrzębiu Zdroju	32,3	30,8	33,1
8	Kopalnia Węgla Brunatnego „Bełchatów” SA	11,0	20,9	25,0
9	Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo S.A. w Warszawie	21,5	21,0	22,2
10	Polskie Sieci Elektroenergetyczne S.A. w Warszawie	18,8	21,6	27,6
11	„Poczta Polska” ppup.	8,4	17,6	22,5
12	PZU SA	13,3	18,9	44,9
13	PKP	10,0	12,0	25,3 ²⁾
14	Zakłady Przemysłu Gipsowego „Dolina Nidy” S.A. w Gackach	28,9	37,8	42,2
15	Kombinat Górnictwo-Hutniczy „Polska Miedź” S.A. w Lubinie	63,5	92,2	171,9 ³⁾
16	Huta im. T.Sendzimira S.A. w Krakowie	16,3	20,9	29,5
17.	Telekomunikacja Polska SA	10,2	44,2 ⁴⁾	75,0

1) Uwzględniono wypłaconą odprawę i ekwiwalent za urlop.

2) Z uwzględnieniem ekwiwalentu za urlop.

3) Podana wartość uwzględnia wypłacone odszkodowanie z tytułu odwołania ze stanowiska przed upływem kadencji.

4) Z uwzględnieniem odpraw, odszkodowań i innych wypłat dla zwolnionego prezesa.

W toku kontroli ustalono, że kierownictwo jednego podmiotu – poza wynagrodzeniami wynikającymi z zawartych kontraktów o zarządzanie – otrzymywało dodatkowe dochody. I tak członkowie pięcioosobowego Zarządu KGHM „Polska Miedź” S.A. otrzymali w latach 1997-1999 wynagrodzenia autorskie za projekty wynalazcze i wdrożenia prac badawczo-rozwojowych w kwocie 2.963,25 tys.zł. Ponadto pięciu członków odwołanego w 1999 r. zarządu tej spółki otrzymało w latach 1997-1999 wynagrodzenie w łącznej kwocie 1.157,87 tys.zł z tytułu umów zleceń zawartych z „Centrum Badawczo-Projektowym Miedzi „Cuprum” Sp. z o.o. we Wrocławiu w związku z umowami podpisanymi z „Cuprum” przez spółki zależne od KGHM. W ocenie Najwyższej Izby kontroli powyższe działania są niegospodarne i niecelowe oraz występują w sferze korupcyjnej.

3.3. Kształtowanie przyrostu przeciętnych wynagrodzeń

3.3.1. Ustalanie wskaźników przyrostu przeciętnych wynagrodzeń

Najwyższa Izba Kontroli negatywnie ocenia fakt, że w 1997 roku 12 a w 1998 r. – 14 spośród 94 skontrolowanych przedsiębiorców nie ustaliło wskaźnika przyrostu miesięcznego wynagrodzenia. Aż 10 przedsiębiorców zaniechało tego obowiązku w obydwu latach. W 1999 r. powyższego wskaźnika nie ustaliło 5 podmiotów. Określenie wskaźnika, o którym mowa powyżej, było obowiązkiem wynikającym z art. 4 cyt. ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń. Z ustaleń kontroli wynika, że przyczynami powyższego stanu rzeczy były przede wszystkim: brak możliwości zawarcia porozumienia z organizacjami związkowymi, które dążyły na ogół do zapewnienia maksymalnego wzrostu płac bez względu na sytuację finansową, oraz przekonanie niektórych przedsiębiorców, że ustalenie wskaźnika spowoduje powstanie zobowiązań do faktycznego podniesienia płac do wyznaczonego przez wskaźnik poziomu. Przedsiębiorcy wyrażali również obawy, że niezrealizowanie ustalonego wskaźnika spowoduje napięcia i konflikty na tle płacowym. Ponadto, zdaniem kierownictw tych podmiotów, na początku roku nie dysponowali oni wystarczającymi informacjami do określenia prognoz sytuacji finansowej i możliwości płacowych do końca roku.

Na przykład:

- w latach 1997-1998 w Przedsiębiorstwie „Petrobaltic” Sp. z o.o. w Gdańsku nie ustalano rocznych wskaźników przyrostu przeciętnych wynagrodzeń. Prezes Zarządu Spółki stwierdził, że ustalenie wskaźnika w ustawowym terminie nie było możliwe gdyż nie został do tego czasu zatwierdzony plan działań przedsiębiorstwa, a więc nie było podstaw do określenia przyszłej sytuacji ekonomicznej. Ponadto Prezes Zarządu wskazał, że istniały przesłanki do przewidywania znacznego pogorszenia się wyniku finansowego w 1997 i 1998 r., w związku z czym niecelowe było negocjowanie wzrostu wynagrodzeń.

Spółród 94 skontrolowanych przedsiębiorców porozumienia co do wysokości wskaźnika zawarło w 1997 roku 75 pracodawców a w 1998 r. – 69. W drodze zarządzenia wskaźnik ustalono odpowiednio u 7 i 11 przedsiębiorców. W obydwu latach z możliwości zmiany pierwotnie ustalonego wskaźnika skorzystało 10 przedsiębiorców, w tym 4 w obydwu latach.

Krytyczna ocena NIK dotyczy stwierdzonego u 4 przedsiębiorców nieprzestrzegania zasad obliczania przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, określonych w zarządzeniu nr 45 Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 28 grudnia 1993 r. w sprawie zasad metodycznych statystyki zatrudnienia, wynagrodzeń i warunków pracy. Posługiwanie się tymi zasadami było obowiązkiem wynikającym z art. 2 pkt 2 i 3 cyt. ustawy o negocjacyjnym systemie ... Podstawowym błędem było niezaliczanie do przeciętnego wynagrodzenia (stanowiącego podstawę obliczania wskaźnika) takich składników jak: odprawy pieniężne wypłacane na podstawie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy ...; premie i odszkodowania wypłacane zwalnianym członkom kierownictwa oraz odprawy emerytalne i rentowe.

Na przykład:

- w Polskich Sieciach Elektroenergetycznych S.A. do wynagrodzenia stanowiącego podstawę wyliczenia wskaźnika przyrostu płac nie zaliczono wypłat związanych z przeprowadzaną restrukturyzacją zatrudnienia (np. odprawy pieniężne, emerytalne i rentowe). Zaniżono w ten sposób podstawę do wyliczenia wskaźnika, który wg PSE S.A. wyniósł w 1997 r. 16,94% a w 1998 – 12,49%. Prawidłowo wyliczony wskaźnik osiągnął natomiast wartość 23,18% w 1997 r. i 21,18% w 1998 r. Oznaczało to przekroczenie wskaźnika maksymalnego w obydwu latach. Błędy stwierdzono także w I kw. 1999 r. Wskaźnik wg PSE S.A. wyniósł zaledwie 2,61%, a prawidłowo obliczony – 41,63%.
- w Katowickim Holdingu Węglowym S.A. i w Jastrzębskiej Spółce Węglowej S.A. do przeciętnego wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczenia wskaźnika nie włączono w kontrolowanym okresie m.in. części wypłat z tytułu odpraw wypłaconych pracownikom na podstawie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy ... Praktyka ta spotkała się z aprobatą Ministerstwa Skarbu Państwa (pismo z 6 lipca 1998 r.), które żądało od Spółek informacji o wysokości przeciętnego wynagrodzenia bez wliczonych odpraw. W konsekwencji nieprawidłowego obliczenia dopuszczono w Spółkach do przekroczenia maksymalnych wskaźników – np. w Holdingu w 1997 r. o 0,9 punktu procentowego a w 1998 r. w JSW S.A. – o 0,5 punktu.

Kontrola wykazała, że w latach 1996-1998 część skontrolowanych przedsiębiorców ustaliła własne wskaźniki przyrostu przeciętnego wynagrodzenia na poziomie wyższym niż maksymalny, ustalony przez Komisję Trójstronną lub Radę Ministrów (wynosiły one w 1996 r. – 21,8%, w 1997 r. – 17% a w 1998 r. – 12,5%). Powyższą nieprawidłowość w odniesieniu do co najmniej jednego roku stwierdzono u 36 przedsiębiorców, z których 19 naruszyło ustawę dwukrotnie a 9 trzykrotnie. Skala przekroczeń wynosiła od 0,5 do 23,5 punktu procentowego. Z kolei w 1999 r. maksymalny wskaźnik (10,5%) przekroczyło 9 podmiotów w granicach od 0,2 do 9,1 punktu procentowego.

Na przykład:

- w Przedsiębiorstwie „Elbud” w Lublinie na 1997 r. pierwotnie ustalono (w porozumieniu ze związkami zawodowymi) wskaźnik na poziomie 15%. W październiku 1997 dokonano jego podwyższenia do 39% przekraczając maksymalny poziom o 22 punkty procentowe. Nastąpiło to za zgodą dyrektora Wydziału Rozwoju Gospodarczego i Przekształceń Własnościowych Urzędu Wojewódzkiego w Lublinie. Także na 1998 r. ustalono wskaźnik (20%) przewyższający poziom maksymalny o 7,5 punktu procentowego.
- w Zakładach Chemicznych „Police” S.A. w Policach w 1996 r. ustalono – w porozumieniu ze związkami zawodowymi wskaźnik przyrostu w wysokości 25,7% (o 3,9 punktu więcej niż maksymalny) a w 1997 r. – 23,7% (o 6,7 punktu więcej). Na 1998 r. Zarząd Spółki zaproponował związkom zawodowym wzrost płac na maksymalnym poziomie tj. o 12,5%, co zostało odrzucone. Reprezentacja załogi żądała wzrostu o 20,4%. Wobec sprzeciwu Zarządu związki wszczęły spór zbiorowy i zagroziły strajkiem. Ze względu na brak porozumienia Zarząd – zgodnie z ustawą o negocjacyjnym systemie ... – ustalił wskaźnik na poziomie maksymalnym 12,5%. W wyniku mediacji prowadzonej przez przedstawiciela Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej ostatecznie wskaźnik ustalono na poziomie 13,38% (tj. o 0,88 punktu wyższym od poziomu maksymalnego).

Z ustaleń kontroli wynika, że zdecydowana większość spośród 94 skontrolowanych przedsiębiorców ustalała wskaźniki przyrostu wynagrodzeń na poziomie maksymalnym (lub wyższym). I tak w 1996 r. wskaźniki co najmniej równe maksymalnemu przyjęło 81 przedsiębiorców; w 1997 r. – 70; w 1998 – 76, a w 1999 r. - 68 pracodawców. W latach 1996-1998 było 85 przedsiębiorców, u których przynajmniej raz ustalono wskaźniki na poziomie co najmniej równym maksymalnemu.

Najwyższa Izba Kontroli krytycznie ocenia fakt, że maksymalizowanie wskaźnika przyrostu płac odbywało się u znacznej części przedsiębiorców w oderwaniu od faktycznej sytuacji ekonomicznej. W 1996 r. stratę brutto poniosło 20 przedsiębiorców, w 1997 r. – 26, w 1998 r. – 40, a w 1999 r. - 33 pracodawców. Przykładowo w 1997 r. spośród 26 przedsiębiorców, którzy ponieśli stratę brutto aż 20 ustaliło wskaźnik przyrostu płac na poziomie co najmniej równym maksymalnemu.

Na przykład:

- w latach 1996-1998 w Rudzkiej Spółce Węglowej S.A. ustalono wskaźniki przyrostu wynagrodzeń na poziomie maksymalnym. W okresie tym Spółka ponosiła straty brutto (odpowiednio 154,7 mln zł, 156 mln zł i 402,9 mln zł). Przyczyną takiego działania władz Spółki była presja związków zawodowych.
- także w Polskiej Żegludzie Bałtyckiej S.A. w Kołobrzegu wskaźniki przyrostu ustalono w badanym okresie na maksymalnym poziomie. Straty finansowe brutto wynosiły zaś w 1996 r. – 9,8 mln zł, w 1997 r. – 26,6 mln zł i w 1998 r. – 33,2 mln zł. Także w przypadku tej firmy działania Zarządu Spółki były wypadkową presji związków zawodowych na wzrost płac i sugestii Rady Nadzorczej aby utrzymać stan zatrudnienia i nie dopuścić do konfliktów płacowych.

3.3.2. Przestrzeganie wskaźników wzrostu przeciętnego wynagrodzenia

Wyniki kontroli wykazały, że w grupie skontrolowanych przedsiębiorców zdecydowanie niska była dyscyplina przestrzegania wskaźników przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.

Najwyższa Izba Kontroli negatywnie ocenia fakt, iż ustalone przez siebie wskaźniki przekroczyło w 1996 r. – 38 przedsiębiorców, w 1997 r. – 46, w 1998 r. – 30, a w 1999 r. – 31 pracodawców.

Szczególnie krytyczną ocenę NIK wyraża wobec działalności władz tych podmiotów, w których dopuszczono do przekroczenia wskaźnika maksymalnego, ustalonego przez Komisję Trójstronną bądź Radę Ministrów. W badanym okresie zjawisko to miało – w kontrolowanej zbiorowości – charakter masowy. W latach 1996-1998 w co najmniej jednym roku maksymalny wskaźnik przekroczyło aż 84 przedsiębiorców (w 1996 r. – 60, w 1997 r. – 64 a w 1998 r. – 45), przy czym 58 spośród nich przekroczyło wskaźnik dwukrotnie (w dwóch latach) a 26 – trzykrotnie. W 1999 r. wskaźnik maksymalny został przekroczony przez 37 podmiotów. Przeciętnie wskaźnik przekraczano w 1996 r. o 7,3 punktu procentowego, w 1997 r. o 5,5 punktu a w 1998 r. o 4 punkty. Natomiast w 1999 r. do przekroczenia maksymalnego wskaźnika zabrakło 3,1 punktu procentowego. Rozpiętość skali przekroczenia w poszczególnych jednostkach kontrolowanych wynosiła w 1996 r. od 0,2 do 26,1 punktu; w 1997 r. od 0,1 do 25,1 punktu; w 1998 r. od 0,1 do 14,3 punktu, a w 1999 r. od 0,1 do 24,2 punktu.

Na przykład:

- w Gdańskich Zakładach „Telkom-Telmor” wskaźnik wzrostu wynagrodzeń na 1996 r. ustalono na poziomie 21,8% (maksymalny) a wykazano 43,7% (przekroczenie o 21,9 punktu czyli więcej niż pierwotny wskaźnik). Również w takiej skali przekroczone wskaźnik w 1997 r. – osiągając 42,1% wobec ustalonego 20% (ustalono na poziomie wyższym niż maksymalny). Mniejsze przekroczenie odnotowano w 1998 r. – tylko 0,6 punktu (13,1% wobec 12,5%). Przekroczenie motywowano m.in. tym, że na etapie wewnętrznych negocjacji ustalone wskaźniki traktowano jako minimalne a organizacje związkowe naciskały na wzrost płac, m.in. w celu wyrównania przeciętnego wynagrodzenia w zakładach do poziomu średniej krajowej.
- w Zakładach Metalowych „Mesko” S.A. w 1996 r. ustalony wewnętrznie wskaźnik (23% a więc większy niż maksymalny) przekroczone o 4,1 punktu (osiągnięto 27,1%). W 1997 r. przyjęty wskaźnik 17% (na poziomie maksymalnym) przekroczone aż o 17,1 punktu osiągając wzrost przeciętnej płacy o 34,1%. W 1999 r. ustalono powyższy wskaźnik na poziomie maksymalnym (10,5%), a faktycznie wyniósł on 18,9%, czyli przekroczone wskaźnik maksymalny przyrostu płac o 8,4 punktu procentowego. Przekroczenie wskaźnika w 1997 r. motywowano wprowadzeniem od stycznia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, skutkami finansowymi zwolnień grupowych oraz naciskami organizacji związkowych.
- w Przedsiębiorstwie Przemysłu Chłodniczego w Białymstoku w latach 1996-1999 przekraczano maksymalne wskaźniki odpowiednio o 7,9 punktu; 11,9 punktu; 14,3 punktu i 7,2 punktu. W latach 1996-1997 w zarządzeniach dyrektora ustalających wskaźniki na poziomie maksymalnym dopuszczono już możliwość ich wzrostu w sytuacji poprawy wyniku finansowego. W latach 1998-1999 już w zawartych porozumieniach ustalono wskaźniki na poziomie większym niż maksymalne. Dyrektor Przedsiębiorstwa uznał, że wyniki finansowe firmy w pełni uzasadniały przekroczenie wskaźników. W ocenie dyrektora wzrost był celowy a nawet konieczny, aby poprawić relację przeciętnej płacy w firmie do przeciętnej w kraju.
- w Przedsiębiorstwie PKS w Gorzowie Wlkp. w latach 1996-1998 przekroczone maksymalne wskaźniki wzrostu przeciętnego wynagrodzenia odpowiednio o 0,6 punktu procentowego, 3 punkty i 3,1 punktu. Decyzje płacowe zarządcy Przedsiębiorstwa – pomimo iż naruszały obowiązujące prawo – były pozytywnie opiniowane przez Radę Nadzorczą. M.in. na posiedzeniu Rady w dniu 16 września 1997 r. zarządca poinformował, że planowana od października 1997 r. podwyżka wynagrodzeń średnio o 75 zł na 1 pracownika może spowodować przekroczenie maksymalnego wskaźnika i narazić zarządcę na sankcje dyscyplinarne. Przedstawiciel organizacji związkowej będący członkiem Rady Nadzorczej uznał, iż „... można zaryzykować, są związki zawodowe, które wybronią dyrektora ...”.

Przewodniczący drugiej organizacji związkowej wyraził pogląd, że „... przekroczenie wskaźnika nie jest tragedią ...”.

W świetle ustaleń kontroli Najwyższa Izba Kontroli ocenia jako błędną metodologicznie praktykę ustalania przez przedsiębiorców wskaźnika rocznego od razu na poziomie maksymalnym. W tej sytuacji istnieje bowiem bardzo duże ryzyko przekroczenia wskaźnika spowodowane czynnikami niezależnymi od przedsiębiorcy. Czynnikiem takim jest zwłaszcza wzrost najniższego wynagrodzenia ustalanego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej. Powodowało to podwyżki wynagrodzeń osób najniżej zarabiających oraz znaczny niekiedy przyrost niektórych składników wynagrodzeń obliczanych jako pochodna najniższego wynagrodzenia, np. dodatki za staż pracy, funkcyjny, za pracę zmianową i w warunkach szkodliwych bądź uciążliwych a także nagrody jubileuszowe.

Ustalenia kontroli wykazały, że część przedsiębiorców podejmowała decyzje płacowe w oderwaniu od faktycznej sytuacji finansowej firmy. Spośród 20 przedsiębiorców, którzy ponieśli w 1996 r. stratę brutto, aż 11 podwyższyło płace w stopniu co najmniej równym wskaźnikowi maksymalnemu, w tym 10 przekroczyło poziom maksymalny. W 1997 r. było 17 przedsiębiorców osiągających co najmniej wskaźnik maksymalny, w tym 12, którzy przekroczyli ten wskaźnik, spośród 26 ponoszących stratę a w 1998 r. – 14 spośród 40, w tym 11, którzy przekroczyli wskaźnik maksymalny. Z kolei w 1999 r. 14 podmiotów podwyższyło płace w wysokości równej minimum wskaźnikowi maksymalnemu, w tym 12 przewyższyło poziom tego wskaźnika spośród 33 podmiotów, które poniosły stratę brutto.

Szczególnie jaskrawą ilustracją woluntarystycznego podejścia do zagadnień płacowych jest to, że w grupie 12 podmiotów trwale nierentownych (tzn. przynoszących straty przez trzy lata okresu objętego kontrolą) aż 10 dopuściło co najmniej 1 raz do przekroczenia wskaźnika maksymalnego (w tym 6 – dwukrotnie a 1 – trzykrotnie). W 1996 r. przeciętne płace powyżej dopuszczalnego poziomu podniosło 6 powyższych przedsiębiorców, w 1997 r. – również 6 a w 1998 r. – 5.

Na przykład:

- Rybnicka Spółka Węglowa w latach 1996-1998 ponosiła straty w wysokości – odpowiednio – 196,7 mln zł, 359,9 mln zł i 751,9 mln zł. Bardzo niski był wskaźnik płynności finansowej (odpowiednio 40,8%; 33,4% i 22,0%). Pomimo tego, w każdym roku przekraczano maksymalne wskaźniki wzrostu przeciętnego wynagrodzenia, osiągając je na poziomie odpowiednio 22,4%; 17,9% i 12,7%. Suma wypłaconych środków z tytułu ponadnormatywnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia wyniosła w latach 1996-1998 łącznie ponad 9,9 mln zł, powiększając straty brutto.
- Wytwórnia Konstrukcji Stalowych „Huta Ostrowiec” w Ostrowcu Świętokrzyskim S.A. w latach 1996-1998 ponosiła straty w wysokości 1,5 mln zł; 7,6 mln zł; oraz 10,5 mln zł. Także przed 1996 r. firma ta nie była rentowna. Wytwórnia nie uiściła w 1997 r. składek na FUS, FP i FGŚP w kwocie 1,9 mln zł i za 1998 w kwocie 2,0 mln zł. Częściowo tylko odprowadzano zaliczki podatku dochodowego od osób fizycznych – zadłużenie z tego tytułu wyniosło na koniec: 1996 r. – 153,1 tys. zł, 1997 r. – 282,4 tys. zł i 1998 r. – 748,2 tys. zł. Prowadzone przez urząd skarbowy postępowanie karno-skarbowe doprowadziło do postawienia z-cy dyrektora Huty i głównemu księgowemu zarzutu naruszenia art. 38 ustawy o podatku

dochodowym od osób fizycznych. W 1998 r. przeciętne opóźnienie w wypłatach dla pracowników wyniosło 14 dni a zobowiązania wobec nich na koniec roku wyniosły 862,8 tys. zł. Wytwórnia, pomimo tak dramatycznej sytuacji, w 1996 r. przekroczyła dopuszczalny wskaźnik przyrostu wynagrodzeń o 25,4 punktu procentowego (ustalono 19,2%, wykonano 47,2%) a w 1997 r. o 1,8 punktu (17% wobec faktycznych 18,8%). Wzrost płac zahamowany został dopiero w 1998 r.

Z szacunków przeprowadzonych przez Najwyższą Izbę Kontroli wynika, że w latach 1996-1999 suma wypłat wynagrodzeń przekraczających poziom dopuszczalny w tych latach zgodnie z cyt. ustawą o negocjacyjnym systemie ... wyniosła łącznie ponad 544 mln zł, w tym 191,5 mln zł w 1996 r.; 259,9 mln zł w 1997 r., 37,6 mln zł w 1998 r. i 55,0 mln zł³⁸ w 1999 r. Po uwzględnieniu obowiązkowych narzutów (składki na FUS, FP i FGŚP) poniesione przez skontrolowane podmioty koszty osobowe związane z wypłatami ponadnormatywnymi łącznie przekroczyły 792,5 mln zł. Jest to kwota, która pozostałaby w skontrolowanych przedsiębiorstwach i spółkach, gdyby władze tych podmiotów przestrzegały w pełni ustawę o negocjacyjnym systemie kształtowania wzrostu przeciętnych wynagrodzeń.

Wyżej wymienione dodatkowe wydatki spowodowane przekroczeniem maksymalnych wskaźników stanowiły jeden z czynników pogorszenia się sytuacji finansowej skontrolowanej grupy przedsiębiorców. Na obniżanie się rentowności tej grupy podmiotów w latach 1996-1998 wskazywał ciągły spadek wskaźnika rentowności obrotu brutto z całokształtu działalności, gdyż wynosił on odpowiednio (-) 0,4%; (-) 1,7% i (-) 5,8%. Jednocześnie rosła liczba podmiotów ponoszących straty brutto (odpowiednio 20, 27 i 40). Grupa 94 podmiotów jako całość ponosiła szybko rosnącą stratę brutto (187.750 tys.zł w 1996 r.; 881.595 tys.zł w 1997 r. i 3.041.441 tys.zł w 1998 r.). Natomiast populacja 86 ankietowanych przedsiębiorców poniosła w 1999 r. łączną stratę brutto w kwocie 2.050.456 tys.zł, a wskaźnik rentowności obrotu wyniósł (-) 4,0%. Stratę brutto odnotowały wówczas 33 podmioty. Czynnikiem negatywnie wpływającym na rentowność było utrzymywanie się na wysokim poziomie liczby przedsiębiorców, u których szybciej rosły przeciętne płace aniżeli wydajność pracy (66 w 1997 r., 58 w 1998 r. i 50 w 1999 r.), w tym takich, gdzie przyrostowi wynagrodzeń odpowiadał spadek wydajności pracy (odpowiednio 16, 23 i 19). Natomiast w latach 1997-1998 przeciętne wynagrodzenie szybciej zwiększało się niż wydajność pracy u 26 przedsiębiorców. Powyższym ujemnym zjawiskom towarzyszyło stałe obniżanie się wskaźnika płynności finansowej (81,4% w 1996 r.; 68,1% w 1997 r. i 59,5% w 1998 r.) grożące chroniczną niewypłacalnością.

3.4. Wywiązywanie się pracodawców ze zobowiązań wobec pracowników, funduszy celowych i Skarbu Państwa

Wyniki kontroli wykazały, że część przedsiębiorców nieterminowo wypłacała wynagrodzenia pracownicze. W latach 1997-1998 dotyczyło to 13 przedsiębiorców, z których 5 nie dotrzymywało terminów wypłat w obydwu latach. W 1997 r. w grupie 5 podmiotów przeciętne opóźnienia w wypłatach (średnio 5 razy w roku) wynosiły ok. 8 dni. W 1998 r. sytuacja uległa pogorszeniu. Trudności w bieżącym regulowaniu zobowiązań wystąpiły

w 13 podmiotach, w których średnio 5 razy w roku wypłacano pensje z opóźnieniem wynoszącym ponad 11 dni. Łączna suma opóźnionych wypłat wyniosła ok. 35,2 mln zł. Wypłat dokonywano także w formie zaliczkowej, co stwierdzono u 12 kontrolowanych przedsiębiorców.

Na przykład:

- w Zakładach „Omex” w Głucholazach z opóźnieniem wypłacono w 1997 r. wynagrodzenia za 5 miesięcy. Opóźnienia w wypłatach dla członków kierownictwa wynosiły od 2 do 6 dni, podczas gdy dla pracowników na stanowiskach robotniczych od 6 do 30 dni. W 1998 r. opóźnienia dotyczyły już 9 miesięcy, a ich długość oscylowała od 1 do 30 dni w odniesieniu do kierownictwa i 5 do 14 dni w przypadku robotników. Opóźnienia w wypłatach w 1998 r. wystąpiły nawet w okresie, w którym podwyższono płace. Suma przeterminowanych wypłat wyniosła w badanym okresie 1.184,4 tys. zł i nie naliczono od niej odsetek za zwłokę. Pracownicy nie zgłaszali też roszczeń z tego tytułu. Płace (przeciętne) wzrosły w Zakładach o 26,7% w 1996 r., o 16,8% w 1997 r. i o 12,9% w 1998 r.
- w 1998 r. w Fabryce „Agromet-Pionier” w Strzelcach Opolskich pracownikom na stanowiskach robotniczych przez cały rok wypłacano wynagrodzenie z opóźnieniem wynoszącym od 4 do 12 dni a pracownikom nierobotniczym od 4 do 24 dni. W 1997 r. opóźnienia w wypłatach były sporadyczne. Łącznie w obydwu latach wypłacono nieterminowo kwotę 2.436,9 tys. zł przy czym w ogóle nie naliczono odsetek za zwłokę. Wskaźniki wzrostu płac wynosiły w badanym okresie odpowiednio 21,8%; 17,1%; 9,5%.
- w Zakładach „Silena” w Świebodzicach w 1997 r. dziesięciokrotnie opóźniano wypłaty (łącznie na kwotę 2.078,3 tys. zł) od 1 do 49 dni. W 1998 r. dotyczyło to 9 miesięcy (1.205,2 tys. zł) a długość opóźnienia wynosiła od 1 do 26 dni. Płace wzrastały w 1996 r. o 1,6%, w 1997 r. o 15,5% a w 1998 r. o 11,5%.

Trudności finansowe skontrolowanych przedsiębiorców w o wiele większej skali wpłynęły negatywnie na regulowanie zobowiązań z tytułu odpisów na zakładowe Fundusze Świadczeń Socjalnych. W badanym okresie aż 39 przedsiębiorców nie w pełni przekazywało naliczone odpisy na rachunki bankowe funduszy (w tym 37 w obydwu latach), naruszając w ten sposób postanowienia cyt. ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (zwłaszcza art. 6 regulujący tryb przekazywania środków). Łączna suma zobowiązań z tego tytułu wzrosła z 41.024 tys. zł w dniu 1 stycznia 1997 r. do 53.305,0 tys. zł na koniec 1998 r. (prawie o 30%).

Na przykład:

- w PP „Pracownie Konserwacji Zabytków” w 1997 r. naliczony odpis na ZFŚS wyniósł 26,8 tys. zł a zarządca przekazał na konto funduszu 26,4 tys. zł; w 1998 r. z naliczonych 37,7 tys. zł przekazano 33,9 tys. zł. Brakującą kwotę z obydwu lat, tj. 4,2 tys. zł zarządca przekazał dopiero w trakcie kontroli NIK w sierpniu 1999 r., tłumacząc opóźnienia koniecznością regulowania w pierwszej kolejności zobowiązań budżetowych i wydatkami bieżącymi. Odpis

³⁸ Kwota powyższa została faktycznie wypłacona w wysokości przekraczającej 67,6 mln zł.

dokonywany był w miarę posiadanych środków. Wzrost płac – w 1996 r. – 20,4%; w 1997 r. – 15,8%; w 1998 r. – 14,2%.

- zobowiązania „Huty Ostrowiec” wobec ZFŚS wzrosły z 171,8 tys. zł w dniu 1 stycznia 1997 r. do 460 tys. zł na koniec grudnia 1998 r. Na rachunek bankowy funduszu nie odprowadzono odpisów. Dokonywano natomiast wydatków socjalnych z rachunku bieżącego (łącznie w badanym okresie 149 tys. zł, przy obligatoryjnym odpisie 422,8 tys. zł i wpłatach zaliczanych na zasilenie funduszu a nie przekazanych na jego rachunek – 14,5 tys. zł). Wzrost płac w kolejnych latach badanego okresu wynosił 47,2%; 18,8%; (-) 4,7%.

Niektórzy skontrolowani przedsiębiorcy (36 spośród 94) nie w pełni i/lub nieterminowo wywiązywali się ze zobowiązań wobec Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Funduszu Pracy i Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Łączne zobowiązania wobec FUS wzrosły z 1.123.716 tys. zł na początku 1997 r. do 3.030.892 tys. zł na koniec 1998 r. Opóźnienia w płatnościach wynosiły od kilkunastu dni do kilku miesięcy a nawet lat. Niektórzy przedsiębiorcy nie byli w stanie regulować nawet zobowiązań rozłożonych na wiele lat.

Na przykład:

- łączne zobowiązania Nadwiślańskiej Spółki Węglowej z tytułu składek na FUS, FP i FGŚP wzrosły w 1997 r. z 95,1 mln zł do 234,7 mln zł. W tym samym roku płace wzrosły o 25,1%, tj. o 8,1 punktu więcej niż wskaźnik maksymalny. W 1998 r. zobowiązania łączne wobec ZUS wzrosły do 638,6 mln zł. Z zadeklarowanej kwoty 518,1 mln zł wpłacono zaledwie 34,9 mln zł (6,7%). Wzrost płacy wyniósł 11,4%, tj. o 1,1 punktu mniej niż wskaźnik maksymalny).
- Kombinat „PZL-Hydral” we Wrocławiu w 1997 r. wpłacił z tytułu składek na FUS, FP i FGŚP zaledwie 3,1% należnej kwoty, tj. 300 tys. zł z 9,6 mln zł. W 1998 r. uiszczono 526,2 tys. zł, tj. 8,7% z należnej kwoty 6,0 mln zł (całkowite zobowiązania Kombinatu w stosunku do ZUS na koniec 1998 r. wyniosły ponad 34,0 mln zł, w tym należność główna 19,9 mln zł i odsetki w kwocie 14,1 mln zł. W 1997 r. w Kombinacie przeciętne płace wzrosły o 23,1% a w 1998 r. o 8,9%.

W latach 1997-1998 powiększała się kwota zobowiązań skontrolowanych przedsiębiorstw wobec Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Wyniosła ona na koniec 1996 r. – 59,9 mln zł, w 1997 r. – 70,9 mln zł a na koniec 1998 r. – 117,4 mln zł. Zobowiązania wobec PFRON (wg stanu na koniec roku) miało w latach 1996-1997, 71 spośród zbadanych przedsiębiorców a w 1998 r. – 62 pracodawców.

Na przykład:

- Rybnicka Spółka Węglowa S.A. w Rybniku w latach 1997-1998 nie dokonywała żadnych wpłat na rzecz PFRON (naliczone kwoty roczne wynosiły odpowiednio 7,5 mln zł i 7,1 mln zł). Odsetki za zwłokę w regulowaniu zobowiązań przewyższyły kwotę należnej wpłaty za 1998 r. i na koniec 1998 r. wyniosły 12,2 mln zł. Suma zobowiązań Spółki wobec PFRON wzrosła z 19,3 mln zł w początkach 1997 r. do 29,8 mln zł na koniec 1998 r. Płace w Spółce w 1996 r. wzrosły o 22,4%, w 1997 r. o 17,9% a w 1998 r. 12,7%.

- Mogileńskie Fabryki Mebli Sp. z o.o. w Mogilnie w latach 1996-1997 terminowo dokonywały płatności na rzecz PFRON. W 1998 r. zrealizowano wpłaty tylko za luty i marzec, w związku z czym na koniec roku nieuregulowane zobowiązania wyniosły 98 tys. zł (wobec 4,5 tys. zł na początku roku). W 1998 r. płace w Spółce spadły o 0,7%.

W badanym okresie wzrastały zobowiązania skontrolowanych przedsiębiorców wobec budżetu państwa z tytułu zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych. O ile w 1996 r. (stan na 31 grudnia) wynosiły one 292,8 mln zł, to w 1997 r. już 300,3 mln zł a na koniec 1998 r. – 338,8 mln zł. Nieterminowo lub nie w pełnej wysokości pobrane zaliczki odprowadzało 36 przedsiębiorców. Przeciętnie w 1997 r. opóźnienia zdarzały się 5-krotnie, natomiast w 1998 r. już 7-krotnie. Przeciętne opóźnienie w odprowadzaniu zaliczki wynosiło w 1997 r. ok. 63 dni a w 1998 r. już 89 dni. Indywidualne opóźnienia były bardzo zróżnicowane i wynosiły od 1 dnia do 12 miesięcy. Urzędy skarbowe naliczyły skontrolowanym przedsiębiorcom odsetki za zwłokę w łącznej wysokości 1,6 mln zł w 1997 r. i 8,3 mln zł w 1998 r.

Na przykład:

- Huta „Częstochowa” w latach 1997-1998 uzyskała łącznie 26 decyzji Urzędu Skarbowego o przesunięciu terminu płatności lub rozłożeniu na raty spłaty zobowiązań z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych. Płatności nie dokonywano terminowo (opóźnienia w 1997 r. wynosiły przeciętnie 58 dni a w 1998 r. – 84 dni). Urząd Skarbowy obciążył Hutę odsetkami i opłatami prolongacyjnymi w łącznej kwocie 770,6 tys. zł za 1997 r. i 1,3 mln zł za 1998 r., z których do końca 1998 r. nie zapłacono 74,9 tys. zł. Zobowiązania Huty z tytułu płatności zaliczek wzrosły z 3,3 mln zł w 1996 r. do 7,4 mln zł w 1998 r. Płace w Hucie wzrosły w 1996 r. o 27,0%, w 1997 r. o 16,9% a w 1998 r. o 10,8%.
- Zakłady Naprawcze Taboru Kolejowego w Gdańsku w 1997 r. jedenastokrotnie odprowadzały zaliczki z opóźnieniem (przeciętnie 23 dni) a w 1998 r. - dwunastokrotnie (przeciętnie 128 dni). Do końca 1997 r. nie uiszczono w ogóle 126,7 tys. zł a w 1998 r. – 466,4 tys. zł. Naliczone przez Urząd Skarbowy odsetki wyniosły 19,1 tys. zł za 1997 r. i 85,6 tys. zł za 1998 r. Zobowiązania wobec budżetu z powyższego tytułu wzrosły w ZNTK z 145,4 tys. zł w 1996 r. do 651,1 tys. zł w 1998 r. Płace w ZNTK wzrastały w 1996 r. o 21,6% w 1997 r. o 17,0% a w 1998 r. o 8,3%.

3.5. Działania organów założycielskich i właścicielskich wobec skontrolowanych przedsiębiorców

Z ustaleń kontroli wynika, że w 1997 r. na obszarze obecnych 15 województw³⁹ funkcjonowały 1063⁴⁰ przedsiębiorstwa państwowe zatrudniające powyżej 50 osób (tj. objęte ustawą o negocjacyjnym systemie ...), a w 1998 r. – 846 przedsiębiorstw. Maksymalny roczny wskaźnik przyrostu przeciętnych wynagrodzeń przekroczyło w 1997 roku 614 przedsiębiorców (57,8%) a w 1998 r. – 361 (42,7%). W obu latach wskaźnik ten przekroczyło 199 przedsiębiorstw.

Przeciętne przekroczenie wskaźnika wyniosło 9,6 punktu w 1997 r. i 7,5 punktu w 1998 r. Najwyższe stwierdzone przekroczenie wyniosło natomiast 64,1 punktu w 1997 r. i 62,6 punktu w 1998 r.

Spśród przedsiębiorców, którzy przekroczyli dopuszczalne wskaźniki, w 1997 r. w 134 podmiotach a w 1998 r. w 112 podmiotach, stwierdzono jednocześnie pogorszenie sytuacji finansowej (obniżenie dodatniego wyniku finansowego, powiększenie straty).

Wojewodowie w niewielkim stopniu korzystali z możliwości dyscyplinującego oddziaływania na przedsiębiorców nie stosujących się do postanowień ustawy o negocjacyjnym systemie Zastosowane sankcje dotyczyły 12 przedsiębiorców w 1997 r. i 14 w 1998 r. W powyższych latach w 21 przedsiębiorstwach odwołano dyrektorów, przy czym w 19 przypadkach miało to związek z wszczęciem postępowania naprawczego i ustanowieniem zarządcy komisarycznego. Do innych sankcji zaliczono rozwiązanie umowy o zarządzanie p.p. (2 przypadki), zmianę na stanowisku zarządcy komisarycznego, pozbawienie prowizji z zysku lub obniżenie jej wysokości (po 1 przypadku).

Stwierdzone w toku kontroli przyczyny liberalnego podejścia organów założycielskich do przedsiębiorców przekraczających maksymalne wskaźniki przyrostu wynagrodzeń to przede wszystkim: kwalifikowanie stopnia przekroczenia wskaźników jako niewielkiego; uznawanie za nieznaczące pogorszenie sytuacji finansowej, zwłaszcza jeżeli nie wystąpiła strata brutto; uznawanie za usprawiedliwione przekroczenie wskaźników, jeżeli wynikało ono z wypłat obligatoryjnych (odprawy z tytułu zwolnień grupowych, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalno-rentowe, podniesienie minimalnej płacy). Ponadto nie stosowano sankcji wobec podmiotów, które podnosiły płace ponad maksymalny wskaźnik ze względu na niskie – w stosunku do średniej krajowej – przeciętne wynagrodzenia oraz tych przedsiębiorców, u których wzrost płac wynikał ze zwiększającej się liczby nadgodzin, czy wzrostu wydajności pracy. Łagodnie też traktowano przedsiębiorców, u których występował tzw. statystyczny przyrost przeciętnego wynagrodzenia spowodowany zmianami w strukturze zatrudnienia (wzrost udziału pracowników o wyższych zarobkach). Nie dyscyplinowano kierownictwa przedsiębiorstw, w których rozpoczęto proces prywatyzacji oraz wszczęto postępowanie upadłościowe lub likwidacyjne.

³⁹ skontrolowano 15 urzędów wojewódzkich (bez małopolskiego).

⁴⁰ dane niepełne, ze względu na niekompletność ewidencji w niektórych urzędach wojewódzkich.

Organy założycielskie praktycznie nie korzystały z możliwości przeprowadzenia kontroli przedsiębiorstw państwowych w zakresie kształtowania się kosztów osobowych. Kontrole obejmujące – obok innych zagadnień – także tę tematykę, w latach 1997-1998 przeprowadzono zaledwie w 6 starych województwach, obejmując nimi najczęściej 1-2 podmioty. Tylko w 7 tzw. „starych województwach” organy założycielskie dysponowały danymi o wysokości wskaźników wzrostu płac ustalonych indywidualnie przez przedsiębiorców.

Szczególny przypadek wadliwie pojmowanego sposobu sprawowania nadzoru nad przedsiębiorstwami stwierdzono w Lubelskim Urzędzie Wojewódzkim.

I tak:

- b. Urząd Wojewódzki w Lublinie (Wydział Rozwoju Gospodarczego i Polityki Regionalnej a następnie Wydział Rozwoju Gospodarczego i Przekształceń Własnościowych) w latach 1996-1998 (I połowa) udzielał nadzorowanym przedsiębiorstwom zgodę na przekroczenie maksymalnych wskaźników przyrostu przeciętnego wynagrodzenia. Zgodę wyrażano na podstawie wniosku zainteresowanego podmiotu. W 1996 r. „pozytywnie” rozpatrzono 13 wniosków (spośród 50 monitorowanych przedsiębiorstw) a w 1997 r. 21 (spośród 42). Akceptowano nawet wnioski tych przedsiębiorstw, u których nastąpiło pogorszenie sytuacji finansowej. W 1997 r. akceptacja dotyczyła przekroczeń w skali od 4 do 33,9 punktu procentowego. Przedsiębiorcy ze zgodą organu założycielskiego stanowili około 62% podmiotów, które w 1997 r. przekroczyły maksymalny wskaźnik.

W grupie skontrolowanych przedsiębiorców w badanym okresie aż 84 pracodawców w co najmniej jednym roku przekroczyło dopuszczalny wskaźnik przyrostu przeciętnego wynagrodzenia. Organy założycielskie i właścicielskie tylko w 8 przypadkach zastosowały wobec władz podmiotów gospodarczych jakiekolwiek sankcje z tytułu naruszenia cyt. ustawy o negocjacyjnym systemie Były to na ogół pozbawienie lub obniżenie prowizji (nagrody) z zysku. Na ogół jedyną reakcją organów założycielskich i właścicielskich było wysyłanie pism przypominających o obowiązku przestrzegania postanowień ustawy, żądających wyjaśnienia przyczyn przekroczenia wskaźników oraz ostrzegających o możliwości zastosowania sankcji.

Na przykład:

- Poznańskie Zakłady Przemysłu Spirytusowego „Polmos” S.A. w Poznaniu w latach 1996-1998 systematycznie przekraczały dopuszczalne wskaźniki wzrostu wynagrodzeń, osiągając tempo 39,3% w 1996 r.; 20,5% w 1997 r. i 13,8% w 1998 r. W 1997 r. wydajność pracy wzrosła wolniej niż tempo przyrostu płac (o 7,8 punktu procentowego) a w 1998 r. spadła o 16%. Organ założycielski ówczesnego p.p. „Polmos”, tj. Ministerstwo Skarbu Państwa w związku z przekroczeniem wskaźnika w 1996 r. aż o 17,5 punktu procentowego, w piśmie do dyrektora przedsiębiorstwa zażądał bezwzględego przestrzegania wskaźnika w 1997 r. i zdyscyplinowania polityki płacowej. Pismo to nie odniosło żadnego skutku, albowiem w 1997 r. płace wzrosły o 20,5%, tj. przekroczyły dopuszczalny wskaźnik o 3,5 punktu procentowego. Prezes Zarządu Spółki (ówczesny dyrektor przedsiębiorstwa) stwierdził, że pismo, o którym mowa powyżej, otrzymał już po podpisaniu porozumienia z organizacjami związkowymi na 1997 r., a ze względu na dobrą sytuację finansową nie widział potrzeby ograniczenia podwyżek do poziomu ustalonego przez Komisję Trójstronną.

- Polska Żegluga Morska w Szczecinie w 1996 i 1998 r. przekroczyła dopuszczalne wskaźniki wzrostu wynagrodzeń uzyskując tempo podwyżek odpowiednio 28,4% i 19,4% (w 1997 r. – 16,5%). Organ założycielski PŻM, tj. Ministerstwo Skarbu Państwa wykazało całkowitą bierność, pomimo katastrofalnej sytuacji finansowej tego przedsiębiorcy (strata brutto w 1997 r. ok. 30 mln zł a w 1998 r. ponad 65 mln zł, płynność finansowa – odpowiednio 62% i 35%). Powodowało to utratę zdolności do regulowania zobowiązań. W 1998 r. wystąpiły opóźnienia w wypłatach sięgające 3 miesiące. Na wniosek PŻM z 1998 r., Minister Pracy i Polityki Socjalnej przyznał firmie jednorazowe świadczenie w kwocie 2,7 mln zł z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na wypłatę wynagrodzeń (PŻM otrzymała tę sumę w styczniu 1999 r.). Zobowiązania wobec FUS wzrosły z 2,5 mln zł w 1997 r. do 11,5 mln zł w 1998 r., wobec FP ze 174,1 tys. zł do 803,1 tys. zł a względem FGŚP z 10,4 tys. zł do 41,6 tys. zł. W 1998 r. wzrostowi płac towarzyszył spadek wydajności pracy o 2,3% (w stosunku do 1997 r.).

Z ustaleń kontroli wynika, że Minister Skarbu Państwa był organem założycielskim lub właścicielskim dla 473 przedsiębiorców w 1997 r. (w tym 376 j.s. SP i 97 p.p.) oraz dla 423 podmiotów w 1998 r. (345 j.s. SP i 78 p.p.)⁴¹. Ministerstwo nie posiadało pełnej wiedzy o kształtowaniu się przeciętnych wynagrodzeń w powyższych podmiotach, gdyż nie wszyscy przedsiębiorcy przekazywali stosowne informacje.

Z danych zbiorczych Ministerstwa za IV kwartał 1997 r. wynikało, że spośród 241 przedsiębiorców objętych tymi danymi, 128 przekroczyło maksymalny wskaźnik przyrostu przeciętnego wynagrodzenia, w tym 32 j.s. SP pogorszyły jednocześnie swoje wyniki finansowe. W sprawozdaniu za IV kw. 1998 r. ujęto natomiast dane o 381 przedsiębiorcach, z których 133 podniosło przeciętne wynagrodzenie ponad poziom maksymalny. Aż 54 przedsiębiorców pogorszyło jednocześnie swoją sytuację finansową.

W ocenie NIK stopień oddziaływania Ministra Skarbu Państwa na politykę płacową nadzorowanych przedsiębiorców był znikomy w porównaniu ze skalą występujących przekroczeń maksymalnego wskaźnika. W latach 1997-1998 zastosowano sankcje przewidziane przez ustawę o przedsiębiorstwach państwowych tylko w stosunku do jednego przedsiębiorstwa państwowego (Kopalnia Soli w Bochni), którego dyrektora odwołano ze stanowiska powołując zarządcę komisarycznego. W grupie j.s. SP działania dyscyplinujące Minister podjął w stosunku do 16 podmiotów. Zarządy 5 spółek nie uzyskały skwitowania a w 11 spółkach członkowie zarządu ukarani zostali finansowo poprzez pozbawienie nagrody z zysku (7 spółek) lub jej obniżenie (4 spółki).

W ocenie NIK faktyczne działania Ministra Skarbu Państwa stały w sprzeczności z zaleceniami kierowanymi do Rad Nadzorczych spółek.

I tak:

- w dniu 31 marca 1998 r. Minister akceptował dokument pn. „Wskazówki Ministerstwa Skarbu Państwa dotyczące rozpoczęcia pracy oraz zasad wykonywania praw i obowiązków przez Radę Nadzorczą”. W dokumencie tym wskazano, że decyzje w sprawie sankcji wobec zarządów j.s. SP nie stosujących się do postanowień cyt. ustawy o negocjacyjnym systemie ... podejmują

⁴¹ Dane te nie obejmują przedsiębiorców nadzorowanych w imieniu Ministra przez Departament Spraw Obronnych.

Rady Nadzorcze. W dniu 25 czerwca 1998 r. Departament Nadzoru i Prywatyzacji I, w piśmie skierowanym do Rad Nadzorczych, domagał się konsekwentnych i natychmiastowych działań dyscyplinujących zarządy spółek (łącznie z odwołaniem), w których pogorszyły się wyniki finansowe i przekroczone maksymalny wskaźnik wzrostu wynagrodzenia. Zaniechanie takich działań mogło być – zgodnie z pismem – podstawą do negatywnej oceny pracy Rady Nadzorczej.

Z ustaleń kontroli wynika natomiast, że Rady Nadzorcze j.s. SP na ogół akceptowały przekraczanie przez zarządy spółek maksymalnych pułapów wzrostu wynagrodzeń.

Na przykład:

- w Zakładach „Dolina Nidy” S.A. w Gackach na lata 1997-1998 ustalono początkowo, w porozumieniu z organizacjami związkowymi przyrost wynagrodzeń na poziomie maksymalnym. Następnie, z inicjatywy związków zawodowych, podwyższono ich wysokość o 6,6 punktu w 1997 r. i 4,5 punktu w 1998 r. Rada Nadzorcza Zakładów w podjętych uchwałach pozytywnie zaopiniowała te propozycje, motywowane dobrą sytuacją finansową firmy. Faktyczny wzrost wynagrodzeń odpowiadał zmodyfikowanym wskaźnikom;
- w Cukrowni „Lublin” S.A. w Lublinie w 1997 r. ustalono w drodze negocjacji ze związkami zawodowymi wzrost przeciętnego wynagrodzenia o 25% (o 8 punktów więcej niż wskaźnik maksymalny). Prezes Zarządu na posiedzeniu Rady Nadzorczej argumentował, iż ponadnormatywny wzrost płac jest niezbędny dla zapewnienia konkurencyjności firmy. Rada Nadzorcza akceptowała to przekroczenie. Faktycznie w Cukrowni przeciętne wynagrodzenie w 1997 r. wzrosło o 22,5%. W tym samym roku wydajność pracy w Cukrowni wzrosła tylko o 10,9% a wynik finansowy z zysku brutto za 1996 r. (8,0 mln zł) zmienił się w stratę w wysokości 13,2 mln zł.
- Rudzka Spółka Węglowa S.A. w 1997 r. ustaliła wskaźnik przyrostu przeciętnego wynagrodzenia w wysokości 17% a uzyskała 19%. Strata brutto za ten rok wyniosła 156 mln zł. Rada Nadzorcza Spółki pomimo tak złej sytuacji finansowej (płynność na poziomie 46%) i przekroczenia dopuszczalnego poziomu przyrostu wynagrodzeń nie podjęła żadnych działań dyscyplinujących Zarząd, zajęła natomiast stanowisko, iż przekroczenie było nieznaczne i uzasadnione.

W ocenie NIK niekonsekwencją w działaniach Ministra były także nie zawsze spójne oceny faktu przekraczania przez spółki maksymalnego wskaźnika przyrostu przeciętnego wynagrodzenia.

I tak:

- w piśmie z 17 lutego 1998 r. skierowanym do Ministra Finansów jako uzasadnienie przekroczenia wskaźnika przez 4 spółki (o ponad 13 punktów), wskazano fakt, iż były one w dobrej sytuacji finansowej. Z kolei w cyt. piśmie z 25 czerwca 1998 r. uznano, iż „... Zarząd powinien uwarunkować wykorzystanie pełnego wskaźnika maksymalnego przyrostu przeciętnego wynagrodzenia od dodatniego i lepszego niż w analogicznym okresie roku poprzedniego wyniku finansowego. W przypadku odnotowania straty wydaje się zasadne nieprzekraczanie przyrostu wynagrodzeń powyżej wskaźnika inflacji założonego w ustawie budżetowej”.

W latach 1997-1999 Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno-Gospodarczych nie kierowała do organów założycielskich i właścicielskich żadnych wystąpień w sprawie

udzielenia wyjaśnień lub przeprowadzenia kontroli gospodarki finansowej przedsiębiorcy przekraczającego ustalone wskaźniki przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Wystąpień takich nie otrzymali także przedsiębiorcy ani organizacje związkowe. Tak więc Najwyższa Izba Kontroli stwierdza, że Komisja w badanym okresie nie korzystała z uprawnień określonych w art.6 cyt. ustawy o negocjacyjnym systemie ... Komisja nie zdołała też na lata 1998-2000 ustalić powyższych wskaźników i dlatego zostały one przyjęte przez Radę Ministrów.

III. OPIS POSTĘPOWANIA KONTROLNEGO I DZIAŁAŃ PODJĘTYCH PO ZAKOŃCZENIU KONTROLI

Przeprowadzono narady pokontrolne w 32 jednostkach kontrolowanych. Ustalenia kontroli oraz wypływające z nich wnioski przedstawione zostały w wystąpieniach pokontrolnych skierowanych do kierowników jednostek kontrolowanych.

W wystąpieniach skierowanych do kierowników skontrolowanych przedsiębiorców (przedsiębiorstw państwowych i jednoosobowych spółek Skarbu Państwa) zwracano głównie uwagę na niedostatecznie motywacyjny charakter stosowanych zasad wynagradzania pracowników, prowadzący do zmniejszania się udziału części ruchomej płac (premie i nagrody) w globalnej ich wysokości oraz do uniezależniania się wypłacanych wynagrodzeń od sytuacji finansowej podmiotu gospodarczego. Wskazywano także na nieprzestrzeganie wewnętrznych regulaminów premiowania, szczególnie tych ich postanowień, które zobowiązywały do różnicowania wypłacanych premii i nagród w zależności od osiąganych efektów przez pracowników oraz do uzależnienia wysokości uruchamianego funduszu premiowego (i nagród) od poziomu osiąganego wyniku finansowego. Podnoszono kwestię nagminnego nieprzestrzegania przepisów ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń (...). Polegało to zwłaszcza na ustalaniu przez przedsiębiorców własnych wskaźników przyrostu przeciętnego wynagrodzenia na poziomie wyższym od wskaźników ustalonych przez Komisję Trójstronną lub Radę Ministrów oraz na przekraczaniu tych ostatnich przy dokonywaniu faktycznych podwyżek płac, nawet w przypadku ponoszenia wysokich strat finansowych. W związku z tym zwracano uwagę na wyprzedzanie wzrostu wydajności przez wzrost płac jako na nieprawidłową relację

ekonomiczną. Wskazywano na nieterminowe i nie w pełnej wysokości uiszczanie obligatoryjnych wpłat stanowiących narzuty na wynagrodzenia (składki na FUS, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz odpisy na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych i wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych) oraz zaliczek z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych, co było spowodowane złą kondycją finansową jednostek kontrolowanych. Występowały też przypadki nieprzestrzegania terminów wypłat wynagrodzeń. Zjawiska te prowadziły do ponoszenia przez przedsiębiorców dodatkowych strat z tytułu naliczania odsetek za zwłokę. Stwierdzano występujący związek pomiędzy powyższymi nieprawidłowościami powodującymi wzrost zadłużenia a nadmiernym podwyższaniem płac, nie uwzględniającym możliwości finansowych przedsiębiorcy. Wyżej wymieniony brak związku między poziomem wynagrodzeń a sytuacją finansową szczególnie drastycznie wystąpił w spółkach węglowych.

Wnioskowano przede wszystkim o niedopuszczenie do ponownego przekroczenia maksymalnych wskaźników przyrostu przeciętnego wynagrodzenia ustalonych przez Komisję Trójstronną lub Radę Ministrów oraz o powiązanie wzrostu wynagrodzeń z możliwościami finansowymi podmiotu gospodarczego, w tym ze wzrostem wydajności pracy. Wnoszono także o zapewnienie terminowego dokonywania wpłat kwot stanowiących narzuty na wynagrodzenia oraz zaliczki na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych. Formułowane wnioski dotyczyły ponadto konieczności uwzględnienia w większym stopniu czynników motywujących pracowników do lepszej i wydajniejszej pracy w stosowanych systemach wynagradzania oraz przestrzegania regulaminowych zasad premiowania i nagradzania.

W wystąpieniach skierowanych do wojewodów i Ministra Skarbu Państwa wskazywano na częste przekraczanie obowiązujących wskaźników przyrostu przeciętnego wynagrodzenia przez podmioty podległe tym organom założycielskim i właścicielskim, w tym ponoszące straty finansowe oraz na szybszy wzrost płac aniżeli wydajności pracy.

W związku z tym zwracano uwagę na niedostateczny zakres i skuteczność podejmowanych przez właściwe organy działań dyscyplinujących wzrost płac i uzależniających go od wyników finansowych, które polegały głównie, oprócz prowadzenia rozmów dyscyplinujących, na wysyłaniu pism do części przedsiębiorców przekraczających maksymalne wskaźniki przyrostu wynagrodzenia z żądaniem podania przyczyn ich przekroczenia i ograniczenia dalszego wzrostu płac oraz na zapowiedzi zastosowania

poważniejszych konsekwencji w przypadku dalszego nieprzestrzegania ustawy o negocjacyjnym (...). Podnoszono też kwestię minimalnego zakresu stosowania sankcji przewidzianych przez ustawę o przedsiębiorstwach państwowych wobec przedsiębiorstw ponoszących straty finansowe i nieterminowo regulujących zobowiązania z tytułu obligatoryjnych narzutów na płace. Ponadto zwracano uwagę na braki w monitoringu kształtowania się wynagrodzeń u przedsiębiorców publicznych, wynikające zwłaszcza z faktu przekazywania nie zawsze wszystkich, kompletnych i terminowych kwartalnych informacji organom założycielskim i właścicielskim, co nie spotykało się z ich strony ze skuteczną reakcją.

Wnioskowano przede wszystkim o podjęcie w szerszym zakresie działań dyscyplinujących w stosunku do kierownictwa przedsiębiorców przekraczających maksymalne wskaźniki przyrostu przeciętnego wynagrodzenia, w tym zastosowania zwłaszcza sankcji przewidzianych przez ustawę o przedsiębiorstwach państwowych w stosunku do podmiotów przekraczających te wskaźniki i jednocześnie pogarszających swą sytuację finansową. Wnoszono też o zwiększenie ilości kontroli kształtowania się kosztów osobowych w podmiotach przekraczających poziom maksymalnych wskaźników przyrostu wynagrodzenia w celu zwiększenia skuteczności nadzoru organów właścicielskich i założycielskich nad przedsiębiorcami w zakresie przestrzegania przez nich ustawowych zasad kształtowania wzrostu wynagrodzenia i jego powiązania z uzyskiwanymi wynikami finansowymi. Wskazywano ponadto na potrzebę zapewnienia kompletności, terminowości i rzetelności monitoringu wzrostu wynagrodzeń oraz należytego sporządzania przez organy założycielskie i właścicielskie sprawozdań z monitoringu.

Wszyscy adresaci wystąpień pokontrolnych, z wyjątkiem 16, do których nie skierowano wniosków pokontrolnych bądź jeszcze były rozpatrywane ich zastrzeżenia do wystąpień, udzielili odpowiedzi. Kierownicy 4 kontrolowanych jednostek zgłosili w ustawowo przewidzianym terminie zastrzeżenia w sprawie ocen, uwag i wniosków zawartych w wystąpieniach. Powyższe zastrzeżenia dotyczyły negatywnych ocen przekraczania maksymalnych wskaźników przyrostu wynagrodzenia, nieuwzględniania możliwości finansowych przedsiębiorcy przy podwyższaniu płac, nieprzestrzegania regulaminu Rady Nadzorczej oraz uznania systemu wynagradzania za niemotywacyjny. W dwu przypadkach zastrzeżenia zostały oddalone w całości jako bezzasadne, w trzecim – częściowo odrzucone, a w czwartym – w całości przyjęte.

Z odpowiedzi na wystąpienia pokontrolne przekazane do przedsiębiorstw państwowych i jednoosobowych spółek Skarbu Państwa wynikało, iż w większości przypadków wykonano lub podjęto stosowne działania w celu realizacji wniosków. Zapewniono m.in. o podjęciu działań mających na celu niedopuszczenie do przekraczania maksymalnych wskaźników przyrostu przeciętnego wynagrodzenia oraz uwzględnienie możliwości finansowych przedsiębiorców. W związku z tym zaplanowano lub przystąpiono do opracowania zmian w zakładowych układach zbiorowych pracy w celu uruchomienia w większym stopniu bodźcowej funkcji płac, zwłaszcza w drodze przywrócenia premiom rzeczywiście motywacyjnego charakteru. Wystąpiły jednak pierwsze symptomy negatywnego stanowiska związków zawodowych do prób osłabiania socjalnej funkcji płac. Przystąpiono do ograniczenia wysokości niektórych składników stałej części wynagrodzenia (np. dodatek za staż pracy i nagroda jubileuszowa). W odpowiedzi wskazywano także na fakt, iż przestrzeganie maksymalnych wskaźników przyrostu przeciętnego wynagrodzenia hamuje poprawę efektywności gospodarowania, gdyż utrudnia opłacanie wzrostu wydajności pracy oraz dokonywanie znaczącej restrukturyzacji zatrudnienia ze względu na „statystyczny” przyrost przeciętnego wynagrodzenia i występowanie w nim pozycji nie stanowiących rzeczywistych płac nadal zatrudnionych osób (odprawy dla zwalnianych, odprawy emerytalne itp.).

Organy założycielskie i właścicielskie w swych odpowiedziach poinformowały, że zrealizowały lub przystąpiły do realizacji wniosków zawartych w wystąpieniach pokontrolnych. W szczególności zapowiedziano wzmoczenie nadzoru nad przedsiębiorcami przekraczającymi maksymalne wskaźniki przyrostu przeciętnego wynagrodzenia i stosowanie na szerszą skalę działań dyscyplinujących w stosunku do tych podmiotów spośród nich, w których jednocześnie nastąpiło pogorszenie sytuacji finansowej. Chodziło tu zwłaszcza o częstsze stosowanie sankcji ustawowych wobec przedsiębiorstw państwowych. W tym celu zobowiązano się do częstszego przeprowadzania kontroli w podmiotach przekraczających wskaźniki ustalone przez Komisję Trójstronną lub Radę Ministrów, w tym zwłaszcza w jednostkach, które pogorszyły swą sytuację finansową. Kontrole miały w szczególności przyczynić się do ustalenia przyczyn tych nieprawidłowości. Podnoszono też, że przekraczanie maksymalnych wskaźników spowodowane było często przyczynami niezależnymi od kierownictwa podmiotów gospodarczych (odprawy pieniężne z tytułu zwolnień grupowych, nagrody jubileuszowe, skutki podwyżek płacy minimalnej itd.), co – zdaniem odpowiadających – nie kwalifikowało się do zastosowania surowszych sankcji niż

przekazywanie pism dyscyplinujących. Zobowiązano się też do poprawy monitoringu kształtowania się wynagrodzeń, w tym terminowości i rzetelności przepływu informacji. Minister Skarbu Państwa zapowiedział, że po zakończeniu każdego kwartału zostanie przygotowane zestawienie spółek, które w terminie nie złożyły kwartalnej informacji. Zestawienia te miały być przez Ministra Skarbu Państwa wykorzystane do oceny pracy rad nadzorczych.

Łączna kwota wydatków dokonanych z naruszeniem prawa, uszczupień w dochodach i innych nieprawidłowości finansowych wyniosła 571.800.035,47 zł, w tym:

1. kwoty wydatkowane z naruszeniem prawa - **544.490.430 zł, w tym:**
 - 1.1. nienależnie wypłacone premie i nagrody - **490.430 zł,**
 - 1.2. wydatkowane środki na wynagrodzenia przekraczające maksymalne roczne wskaźniki przyrostu przeciętnego wynagrodzenia ustalone przez Komisję Trójstronną do Spraw Społeczno-Gospodarczych (Radę Ministrów) - **544.000.000 zł;**
2. uszczuplenia w dochodach - **22.306.805,47 zł, w tym:**
 - 2.1. budżetu państwa (nieuiszczony podatek dochodowy od osób prawnych, VAT, zaliczki z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych, cła, akcyza i wpłaty z zysku na rzecz budżetu państwa wraz z odsetkami za zwłokę) - **13.104.074 zł,**
 - 2.2. budżetów samorządowych (głównie nieuregulowany podatek od nieruchomości) - **3.988.500 zł,**
 - 2.3. państwowych funduszy celowych (nieuregulowane zobowiązania wobec ZUS, FP i PFRON wraz z odsetkami za zwłokę) - **3.171.517,3 zł,**
 - 2.4. innych podmiotów (nieprzekazane kwoty odpisów na rachunek bankowy Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz zaniżone wynagrodzenia zasadnicze pracowników) - **2.042.714,17 zł;**
3. inne nieprawidłowości finansowe (wypłacone premie pracownikom bez ekonomicznego uzasadnienia) - **5.002.800 zł.**

W sumie faktycznie odzyskano kwotę 13.079,5 zł, z czego 8.894 zł dla państwowych osób prawnych oraz 4.185,5 zł dla innych podmiotów (ZFŚS).

Warszawa, dnia 13 lipca 2000 r.

**Dyrektor
Departamentu Gospodarki**

Jan Kołtun

Akceptuję:
Wiceprezes
Najwyższej Izby Kontroli

Jacek Uczkiewicz
Warszawa, 2000.

ZATWIERDZAM:
PREZES
Najwyższej Izby Kontroli

Janusz Wojciechowski
Warszawa, 2000.**07.13**

Wykaz podmiotów objętych kontrolą

1.	Ministerstwo Skarbu Państwa w Warszawie
2.	Dolnośląski Urząd Wojewódzki we Wrocławiu
3.	Kujawsko-Pomorski Urząd Wojewódzki w Bydgoszczy
4.	Lubelski Urząd Wojewódzki w Lublinie
5.	Lubuski Urząd Wojewódzki w Gorzowie Wielkopolskim
6.	Łódzki Urząd Wojewódzki w Łodzi
7.	Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie
8.	Opolski Urząd Wojewódzki w Opolu
9.	Podkarpacki Urząd Wojewódzki w Rzeszowie
10.	Podlaski Urząd Wojewódzki w Białymstoku
11.	Pomorski Urząd Wojewódzki w Gdańsku
12.	Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach
13.	Świętokrzyski Urząd Wojewódzki w Kielcach
14.	Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki w Olsztynie
15.	Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu
16.	Zachodniopomorski Urząd Wojewódzki w Szczecinie
17.	„Archimedes” SA we Wrocławiu
18.	Cukrownia „Lublin” SA w Lublinie
19.	Elektrociepłownia „Białystok” SA w Białymstoku
20.	Elektrociepłownia „Gorzów” SA w Gorzowie Wielkopolskim
21.	„ENERGIA” Gdańska Kompania Energetyczna SA w Gdańsku
22.	Fabryka Łożysk Toczyńskich „Kraśnik” SA w Kraśniku
23.	Fabryka Maszyn „BUMAR-Koszalin” SA w Koszalinie
24.	Fabryka Maszyn i Urządzeń „FAMAK” SA w Kluczborku
25.	Fabryka Maszyn i Urządzeń „Agromet-Pionier” w Strzelcach Opolskich
26.	Fabryka Maszyn i Urządzeń Gastronomicznych „Kromet-Spomasz” w Krośnie Odrzańskim
27.	Fabryka Maszyn i Urządzeń Przemysłu Spożywczego „Spomasz” w Bełżycach
28.	Gdańskie Zakłady Teleelektroniczne „Telkom-Telmor” w Gdańsku
29.	Huta Cynku „Miasteczko Śląskie” w Miasteczku Śląskim
30.	Huta „Częstochowa” SA w Częstochowie
31.	Jastrzębska Spółka Węglowa SA w Jastrzębiu Zdroju
32.	Katowicki Holding Węglowy SA w Katowicach
33.	Kieleckie Kopalnie Surowców Mineralnych w Kielcach
34.	Kombinat „PZL-Hydra” SA we Wrocławiu
35.	Kopalnia Węgla Brunatnego „Adamów” SA w Turku
36.	Kopalnia Węgla Brunatnego „Konin” w Kleczewie
37.	Lubuskie Zakłady Aparatów Elektrycznych „Lumel” SA
38.	Mogileńskie Fabryki Mebli Sp. z o.o. w Mogilnie
39.	Nadwiślańska Spółka Węglowa SA w Tychach
40.	Okręgowe Przedsiębiorstwo Przemysłu Mięsnego w Białymstoku
41.	Pabianickie Zakłady Farmaceutyczne „Polfa” w Pabianicach
42.	Państwowe Zakłady Lotnicze „Warszawa-Okęcie” SA w Warszawie
43.	Piastowskie Zakłady Przemysłu Gumowego „Stomil” w Piastowie
44.	Piskie Zakłady Przemysłu Sklejek w Piszku
45.	„Polmos Białystok” SA w Białymstoku
46.	„Polmos Łańcut” SA w Łańcut
47.	Poznańskie Zakłady Przemysłu Spirytusowego „Polmos” SA w Poznaniu
48.	„Polmos” w Sieradzu
49.	„Polmos Toruń” SA w Toruniu
50.	Polska Żegluga Morska w Szczecinie
51.	Polska Żegluga Bałtycka SA w Kołobrzegu

52.	Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo SA w Warszawie
53.	Polskie Sieci Elektroenergetyczne SA w Warszawie
54.	Przedsiębiorstwo Budownictwa Elektroenergetycznego „Elbud” w Lublinie
55.	Przedsiębiorstwo Budownictwa Wodnego w Sandomierzu
56.	Przedsiębiorstwo Drogowo-Mostowe w Dębicy
57.	Przedsiębiorstwo Eksploatacji Rurociągów Naftowych „PRZYJAŻŃ” SA w Płocku
58.	Przedsiębiorstwo Państwowe Pracownie Konserwacji Zabytków w Warszawie
59.	Przedsiębiorstwo Państwowej Komunikacji Samochodowej w Gorzowie Wielkopolskim
60.	Przedsiębiorstwo Państwowej Komunikacji Samochodowej w Kraśniku
61.	Przedsiębiorstwo Państwowej Komunikacji Samochodowej w Tarnobrzegu
62.	Przedsiębiorstwo Państwowej Komunikacji Samochodowej w Warszawie
63.	Przedsiębiorstwo Połowów Dalekomorskich i Usług Rybackich „Gryf” w Szczecinie
64.	Przedsiębiorstwo Połowów i Usług Rybackich „Szkuner” we Władysławowie
65.	Przedsiębiorstwo Poszukiwań i Eksploatacji Złóż Ropy i Gazu „PETROBALTIC” Sp. z o.o. w Gdańsku
66.	Przedsiębiorstwo Produkcji i Montażu Urządzeń Elektrycznych Budownictwa „Elektromontaż” w Poznaniu
67.	Przedsiębiorstwo Przemysłu Chłodniczego w Białymstoku
68.	Przedsiębiorstwo Przemysłu Fermentacyjnego „AKWAWIT” SA w Lesznie
69.	Przedsiębiorstwo Przerobu Złomu Metali „CENTROZŁOM” we Wrocławiu
70.	Przedsiębiorstwo Przetwórstwa Mięsnego w Czerniewicach
71.	Przedsiębiorstwo Zbożowo-Młynarskie „PZZ” w Stożkowie
72.	Rudzka Spółka Węglowa SA w Rudzie Śląskiej
73.	Rybnicka Spółka Węglowa SA w Rybniku
74.	Stocznia Remontowa „NAUTA” SA w Gdyni
75.	Tarchomińskie Zakłady Farmaceutyczne „POLFA” SA w Warszawie
76.	Toruńskie Zakłady Przemysłu Nieorganicznego „POLCHEM” w Toruniu
77.	Toruńskie Zakłady Urządzeń Młynskich „SPOMASZ” SA w Toruniu
78.	Warszawskie Zakłady Mechaniczne „PZL-WZM” w Warszawie
79.	„WĘGŁOKOKS” SA w Katowicach
80.	Wielkopolski Okręgowy Zakład Gazownictwa Oddział PGNiG SA w Poznaniu
81.	Wrocławska Przędzalnia Czesankowa „WEL-TEX” w upadłości we Wrocławiu
82.	Wytwórnia Filtrów „PZL-Sędziszów” SA w Sędziszowie Małopolskim
83.	Wytwórnia Konstrukcji Stalowych „Huta Ostrowiec” SA w upadłości w Ostrowcu Świętokrzyskim
84.	Wytwórnia Sprzętu Komunikacyjnego „PZL-Rzeszów” SA w Rzeszowie
85.	Zakłady Azotowe „Puławy” SA w Puławach
86.	Zakłady Chemiczne „Organika-Zachem” w Bydgoszczy
87.	Zakłady Chemiczne „Police” SA w Policach
88.	Zakład Energetyczny „Bydgoszcz” SA w Bydgoszczy
89.	Zakład Energetyczny „Koszalin” SA w Koszalinie
90.	Zakład Energetyczny SA w Olsztynie
91.	Zakłady Farb „Polifarb-Oliva” w Gdyni
92.	Zakład Gazowniczy w Olsztynie Oddział PGNiG S.A.
93.	Zakład Gazowniczy w Szczecinie Oddział PGNiG S.A.
94.	Zakłady Maszynowe „HAMECH” w Hajnówce
95.	Zakłady Mechaniczno-Precyzyjne „Mera-Błonie” w Błoniu
96.	Zakłady Metalowe „Łucznik” SA w Radomiu
97.	Zakłady Metalowe „MESKO” SA w Skarżysku-Kamiennej
98.	Zakłady Naprawcze Taboru Kolejowego w likwidacji w Gdańsku
99.	Zakłady Przemysłu Dzierżawskiego „Wola” w Zduńskiej Woli
100.	Zakłady Przemysłu Gipsowego „Dolina Nidy” SA w Gackach
101.	Zakłady Przemysłu Lniarskiego „Silena” w Świebodzicach
102.	Zakłady Przemysłu Odzieżowego „OMEX” w Głucholazach
103.	Zakłady Przemysłu Tłuszczowego SA w Warszawie
104.	Zakłady Przemysłu Zapalczarskiego „POLMATCH” w Sianowie
105.	Zakłady Przemysłu Ziemniaczanego „Iława” SA w Iławie

106.	Zakłady Tytoniowe SA w Lublinie
107.	Zakłady Zespołów Elektronicznych „UNICON” w Białogardzie
108.	Zarząd Portu „Szczecin-Świnoujście” SA w Szczecinie
109.	Zespół Elektrociepłowni „Wybrzeże” SA w Gdańsku
110.	Zespół Elektrowni „Dolna Odra” SA w Nowym Czarnowie

Załącznik 2

Wykaz aktów prawnych regulujących kontrolowaną działalność w latach 1997-1998

1. Ustawa z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw - Dz. U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zmianami Nr 43, poz. 221, z 1997 r. Nr 121, poz. 770, z 1998 r. Nr 162, poz. 1112.
2. Ustawa z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw - Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zmianami Nr 10, poz. 59, Nr 51, poz. 298, z 1991 r. Nr 83, poz. 372, Nr 106, poz. 457, Nr 113, poz. 491, z 1992 r. Nr 21, poz. 84, z 1994 r. Nr 1, poz. 1 oraz z 1996 r. Nr 24, poz. 110.
3. Obwieszczenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 25 września 1996 r. w sprawie wskaźników przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w 1997 r. - M. P. z 1996 r. Nr 60, poz. 566.
4. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 grudnia 1997 r. w sprawie wskaźników przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w 1998 r. - Dz. U. z 1997 r. Nr 144, poz. 965.
5. Ustawa z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych - Dz. U. z 1991 r. Nr 18, poz. 80 (tekst jednolity) ze zmianami Nr 75, poz. 329, Nr 101, poz. 444, Nr 107, poz. 464, z 1993 r. Nr 18, poz. 82, Nr 60, poz. 280, z 1994 r. Nr 1, poz. 3, Nr 80, poz. 368, Nr 113, poz. 547, z 1995 r. Nr 1, poz. 2, Nr 95, poz. 474, Nr 154, poz. 791, z 1996 r. Nr 90, poz. 405, Nr 118, poz. 561, Nr 106, poz. 496, Nr 156, poz. 775, z 1997 r. Nr 43, poz. 272, Nr 106, poz. 675, Nr 121, poz. 770, Nr 123, poz. 777.
6. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 października 1991 r. w sprawie zasad przyznawania prowizji od zysku przedsiębiorstwa państwowego - Dz. U. z 1991 r. Nr 112, poz. 482 ze zmianami z 1992 r. Nr 87, poz. 438, z 1993 r. Nr 78, poz. 366, z 1994 r. Nr 117, poz. 558, z 1995 r. Nr 107, poz. 525, z 1996 r. Nr 158, poz. 811.
7. Ustawa z dnia 31 stycznia 1989 r. o gospodarce finansowej przedsiębiorstw państwowych - Dz. U. z 1992 r. Nr 6, poz. 27 (tekst jednolity) ze zmianami z 1993 r. Nr 18, poz. 82, z 1994 r. Nr 121, poz. 591, z 1995 r. Nr 154, poz. 791.
8. Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 21 lutego 1996 r. w sprawie określenia terminów i trybu wpłat z zysku oraz wzorów i terminów składania deklaracji przez przedsiębiorstwa państwowe - Dz. U. z 1996 r. Nr 21, poz. 99.

9. Ustawa z dnia 1 grudnia 1995 r. o wpłatach z zysku przez jednoosobowe spółki Skarbu Państwa - Dz. U. z 1995 r. Nr 154, poz. 792.
10. Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 21 lutego 1996 r. w sprawie określenia trybu i terminów dokonywania wpłat z zysku oraz składania deklaracji przez jednoosobowe spółki Skarbu Państwa, a także określenia wzorów tych deklaracji - Dz. U. z 1996 r. Nr 21, poz. 100 ze zmianą Nr 44, poz. 193.
11. Ustawa z dnia 25 listopada 1986 r. o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych - Dz. U. z 1989 r. Nr 25, poz. 137 (tekst jednolity) ze zmianami Nr 74, poz. 441, z 1990 r. Nr 36, poz. 206, z 1991 r. Nr 7, poz. 24, Nr 104, poz. 450, Nr 110, poz. 474, z 1994 r. Nr 84, poz. 385, z 1995 r. Nr 4, poz. 17, Nr 85, poz. 426, z 1997 r. Nr 121, poz. 770, z 1998 r. Nr 108, poz. 684, Nr 106, poz. 668.
12. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 1990 r. w sprawie wysokości i podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, zgłaszania do ubezpieczenia społecznego oraz rozliczania składek i świadczeń z ubezpieczenia społecznego - Dz. U. z 1993 r. Nr 68, poz. 330 (tekst jednolity) ze zmianami z 1994 r. Nr 25, poz. 86, Nr 140, poz. 769, z 1995 r. Nr 153, poz. 781, z 1996 r. Nr 111, poz. 532, z 1997 r. Nr 20, poz. 107, z 1998 r. Nr 76, poz. 493.
13. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych - Dz. U. z 1998 r. Nr 137, poz. 887 ze zmianami Nr 162, poz. 1118 i 1126.
14. Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu - Dz. U. z 1997 r. Nr 25, poz. 128 (tekst jednolity) ze zmianami Nr 41, poz. 255, Nr 63, poz. 403, Nr 93, poz. 569, Nr 107, poz. 692, Nr 121, poz. 770, Nr 123, poz. 776, z 1998 r. Nr 66, poz. 431, Nr 108, poz. 684, Nr 106, poz. 668, Nr 137, poz. 887, Nr 162, poz. 1118, 1126 i 1112.
15. Ustawa z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy - Dz. U. z 1994 r. Nr 1, poz. 1 ze zmianami z 1995 r. Nr 87, poz. 435, z 1996 r. Nr 5, poz. 34, z 1997 r. Nr 123, poz. 776, Nr 28, poz. 153, z 1998 r. Nr 137, poz. 887.
16. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych - Dz. U. z 1997 r. Nr 123, poz. 776 ze zmianami Nr 160, poz. 1082, z 1998 r. Nr 156, poz. 1019, Nr 99, poz. 628, Nr 106, poz. 668, Nr 137, poz. 887, Nr 162, poz. 1118 i 1126.
17. Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych - Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 (tekst jednolity) ze zmianami Nr 118, poz. 561, Nr 139, poz. 647, Nr 147, poz. 686, z 1997 r. Nr 82, poz. 518, Nr 121, poz. 770, z 1998 r. Nr 75, poz. 486, Nr 113, poz. 717.
18. Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych - Dz. U. z 1993 r. Nr 90, poz. 416 (tekst jednolity) ze zmianami Nr 134, poz. 646, z 1994 r. Nr 43, poz. 163, Nr 113, poz. 547, Nr 126, poz. 626, Nr 90, poz. 419, Nr 123, poz. 602, z 1995 r. Nr 5, poz. 25, Nr 133, poz. 654, Nr 135, poz. 665, z 1996 r. Nr 25, poz. 113, Nr 87, poz. 395, Nr 137, poz. 638, Nr 138, poz. 642, Nr 147, poz. 686, Nr 156, poz. 776, z 1997 r. Nr 30, poz. 164, Nr 71, poz. 449, Nr 121, poz. 770, Nr 141, poz. 945, Nr 85, poz. 538, Nr 96, poz. 592, Nr 123, poz. 776, Nr 137, poz. 926, Nr 143, poz. 955, z 1998 r. Nr 66, poz. 430, Nr 74, poz. 471, Nr 108, poz. 685, Nr 144, poz. 930, Nr 117, poz. 756, Nr 137, poz. 887, Nr 144, poz. 930 i 935, Nr 162, poz. 1121.
19. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy - Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 (tekst jednolity) ze zmianami Nr 113, poz. 717, Nr 106, poz. 668.

20. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. Nr 16, poz. 93 ze zmianami z 1971 r. Nr 27, poz. 252, z 1976 r. Nr 19, poz. 122, z 1982 r. Nr 11, poz. 81, Nr 19, poz. 147, Nr 30, poz. 210, z 1984 r. Nr 45, poz. 242, z 1985 r. Nr 22, poz. 99, z 1989 r. Nr 3, poz. 11, Nr 33, poz. 175, z 1990 r. Nr 34, poz. 198, Nr 55, poz. 321, Nr 79, poz. 464, z 1991 r. Nr 107, poz. 464, Nr 115, poz. 496, z 1993 r. Nr 17, poz. 78, z 1994 r. Nr 27, poz. 96, Nr 105, poz. 509, Nr 85, poz. 388, z 1995 r. Nr 83, poz. 417, Nr 141, poz. 692, z 1996 r. Nr 114, poz. 542, Nr 139, poz. 646, z 1997 r. Nr 43, poz. 272, Nr 157, poz. 1040, z 1996 r. Nr 149, poz. 703, z 1997 r. Nr 115, poz. 741, Nr 117, poz. 751, z 1998 r. Nr 117, poz. 758, Nr 106, poz. 668.
21. Zarządzenie nr 45 Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 28 grudnia 1993 r. w sprawie zasad metodycznych statystyki zatrudnienia, wynagrodzeń i warunków pracy. Dziennik Urzędowy Głównego Urzędu Statystycznego Nr 23 (264) z 1993 r.

Załącznik 3, cz. I

Zestawienie ważniejszych wyników kontroli kosztów osobowych w przedsiębiorstwach państwowych i jednoosobowych spółkach Skarbu Państwa

Nr	<u>Nazwa przedsiębiorstw</u>	Przekroczenia – w punktach procentowych – maks. wskaźnika ustalonego przez Komisję Trójstronną lub Radę Ministrów ^{*/}			Obliczona przez NIK kwota wynagrodzeń ponad maksymalny wskaźnik przyrostu wynagrodzeń w tys. zł			Stopa wzrostu wydajności pracy w procentach (rok poprzedni = 100)		Wskaźnik rebrutto w pro przychodów	
		96 r.	97 r.	98 r.	96 r.	97 r.	98 r.	97 r.	98 r.	96 r.	97 r.
1	Huta „Częstochowa” S.A. w Częstochowie	5,2	-	-	4879	-	-	13,9	2,3	+0,3	+0,0
2	Zakłady Azotowe „Puławy” S.A. w Puławach	19,8	4,0	-	8781	2548	-	9,8	-11,1	+13,0	+5,0
3	Fabryka Łożysk Toczących „Kraśnik” S.A.	2,8	5,6	1,7	1089	2509	880	5,4	15,4	+2,2	+0,0
4	Zakłady Metalowe „Łucznik” S.A. w Radomiu	10,0	4,3	-	2645	1359	-	0	18,2	-3,4	-1,0
5	Zespół Elektrociepłowni „Wybrzeże” S.A. w Gdańsku	-	2,5	-	-	872	-	13,5	18,8	+6,6	+5,0
6	Zespół Elektrowni „Dolna Odra” S.A. w Nowym Czarnowie	-	-	-	-	-	-	16,5	11,2	+2,3	+3,0
7	Elektrociepłownia „Białystok” S.A.	-	1,0	-	-	72	-	15,7	7,1	+5,2	+10,0
8	Elektrociepłownia „Gorzów” S.A.	0,2	1,4	-	14	1095	-	18,4	20,7	+1,1	+3,0
9	Polskie Sieci Elektroenergetyczne S.A. w Warszawie	-	6,2	8,7	-	1890	1773	21,1	115,6	+1,0	+0,0
10	Zakład Energetyczny „Koszalin” S.A.	11,2	10,9	-	1354	1461	-	33,3	15,7	+4,0	+5,0
11	„Energia” Gdańska Kompania Energetyczna S.A.	0,3	0,5	3,5	58	115	932	14,8	13,8	+2,1	+3,0
12	Zakład Energetyczny „Olsztyn” S.A.	-	-	-	-	-	-	14,4	14,6	+11,9	+11,0
13	Zakład Energetyczny „Bydgoszcz” S.A.	0,2	0,8	-	43	205	-	8,6	11,4	+1,7	+3,0

*/ 1996 r. – 21,8%; 1997 r. – 17,0%; 1998 r. – 12,5%.

Nr	Nazwa przedsiębiorstw	Przekroczenia – w punktach procentowych – maks. wskaźnika ustalonego przez Komisję Trójstronną lub Radę Ministrów			Obliczona przez NIK kwota wynagrodzeń ponad maksymalny wskaźnik przyrostu wynagrodzeń w tys. zł			Stopa wzrostu wydajności pracy w procentach (rok poprzedni = 100)		Wskaźnik rebrutto w pro przychodów	
		96 r.	97 r.	98 r.	96 r.	97 r.	98 r.	97 r.	98 r.	96 r.	97 r.
14	Lubuskie Zakłady Aparatów Elektrycznych „Lumel” S.A. w Zielonej Górze	1,3	6,1	-	80	437	-	8,0	11,1	+12,8	+13,0

15	Rybnicka Spółka Węglowa S.A.	0,6	0,9	0,2	3065	5485	1360	18,2	-6,2	-11,3	-18,3
16	Rudzka Spółka Węglowa S.A. w Rudzie Śląskiej	-	2,0	-	-	10506	-	16,7	2,9	-9,6	-8,3
17	Nadwiślańska Spółka Węglowa S.A. w Tychach	9,8	8,1	-	67630	70333	-	26,5	-14,5	-14,3	-36,3
18	Jastrzębska Spółka Węglowa S.A. w Jastrzębiu Zdroju	3,2	-	0,5	19049	-	3876	17,2	-4,0	-5,8	-3,3
19	Katowicki Holding Węglowy S.A.	-	0,7	-	-	5469	-	23,7	-6,8	-10,7	-
20	„WĘGLOKOKS” S.A. w Katowicach	-	-	-	-	-	-	18,2	-2,0	+1,6	+1,3
21	Kopalnia Węgla Brunatnego „Adamów” S.A. w Turku	1,4	1,0	3,8	527	456	2011	9,8	7,6	+5,6	+2,3
22	Kopalnia Węgla Brunatnego „Konin” w Kleczewie	-	5,2	0,5	-	5859	654	17,6	8,2	+0,4	+5,3
23	„Polmos” Białystok S.A.	3,2	4,6	6,3	190	358	622	86,9	-13,9	+4,4	+4,3
24	Poznańskie Zakłady Przemysłu Spirytusowego „Polmos” S.A. w Poznaniu	17,5	3,5	1,3	2303	657	283	12,7	-16,0	+8,1	+6,3
25	„Polmos” Toruń S.A.	0,4	3,3	0,1	9	94	3	14,4	-24,3	+3,5	+5,3
26	„Polmos” Łańcut S.A.	3,4	-	-	285	-	-	-8,4	-17,7	+3,5	+1,3
27	ZPS „Polmos” w Sieradzu	-	-	0,2	-	-	5	-27,3	91,8	-2,9	-13,3
28	Zakłady Przemysłu Tłuszczowego S.A. w Warszawie	-	-	0,8	-	-	123	7,1	6,6	+3,3	+0,3

[illegible]

	Usług Rybackich „Gryf” w Szczecinie	4,2	5,8	-	360	609	-	19,1	98,2	+0,6	-6
34	Przeds. Połowów i Usług Rybackich „Szkuner” we Władysławowie	0,5	1,2	-	20	60	-	-10,4	2,3	+6,0	+1
35	Pabianickie Zakłady Farmaceutyczne „Polfa” w Pabianicach	3,0	3,2	-	454	644	-	33,3	-18,1	+25,9	+31
36	Zakłady Przemysłu Lniarskiego „Silena” w Świebodzicach	-	-	-	-	-	-	64,3	21,7	-94,8	-40
37	Przeds. Państ. Kom. Sam. – PKS w Warszawie	7,6	-	2,9	173	-	82	36,7	16,4	-8,3	+5
38	Przeds. PKS w Gorzowie Wlkp.	0,6	3,0	3,1	163	181	221	18,8	13,2	+2,0	+1
39	Przedsiębiorstwo PKS w Kraśniku	-	-	-	-	-	-	11,1	13,3	+0,7	-0
40	Zakł. Przem. Dziew. „Wola” w Zduńskiej Woli	2,5	8,0	7,4	201	807	906	18,6	2,0	+16,0	+15
41	Gdańskie Zakłady Teleelektroniczne „Telkom-Telmor” w Gdańsku-Wrzeszczu	21,9	25,1	0,6	263	552	21	3,3	1,0	+8,6	+8

[illegible]

	Spożywczego „Spomasz” w Bełżycach	-	-	6,9	-	-	143	3,2	18,8	+0,3	+0
49	Przeds. Budownictwa Elektroenergetycznego „Elbud” w Lublinie	-	20,7	-	-	549	-	78,6	-48,0	+7,9	+7
50	Przedsiębiorstwo PKS w Tarnobrzegu	-	3,0	3,1	-	103	122	21,7	10,7	+0,1	-
51	Warszawskie Zakłady Mechaniczne „PZL-WZM” w Warszawie	2,4	6,8	2,8	189	640	292	15,2	10,5	+7,0	+8
52	Przedsiębiorstwo Państwowe Polska Żegluga Morska w Szczecinie	6,6	-	6,9	2476	-	3367	27,9	-2,3	+0	-3

Nr	Nazwa przedsiębiorstw	Przekroczenia – w punktach procentowych – maks. wskaźnika ustalonego przez Komisję Trójstronną lub Radę Ministrów			Obliczona przez NIK kwota wynagrodzeń ponad maksymalny wskaźnik przyrostu wynagrodzeń w tys. zł			Stopa wzrostu wydajności pracy w procentach (rok poprzedni = 100)		Wskaźnik rebrutto w pro przychodów	
		96 r.	97 r.	98 r.	96 r.	97 r.	98 r.	97 r.	98 r.	96 r.	97 r.
53	Zakłady Chemiczne „Organika-Zachem” w Bydgoszczy	1,2	2,0	6,5	328	675	2514	5,0	15,3	+4,9	+1
54	Piskie Zakłady Przemysłu Sklejek w Pisz	-	-	-	-	-	-	16,9	2,6	+6,3	+5
55	Zakłady Maszynowe „HAMECH” w Hajnówce	6,1	11,0	0,1	125	287	3	40,4	9,6	+2,8	+7
56	Zakłady Przemysłu Odzieżowego „OMEX” w Głucholazach	4,9	-	0,4	86	-	9	12,5	11,1	+1,7	+2
57	Zakład Zespołów Elektronicznych „UNICON” w Białogardzie	-	9,6	-	-	181	-	17,4	7,4	+2,0	+4
58	Przeds. Drogowo-Mostowe w Dębicy	8,0	11,7	9,1	81	147	151	27,1	8,2	+9,7	+10
59	Przedsiębiorstwo Państwowe Pracownie Konserwacji Zabytków w Warszawie	-	-	1,7	-	-	84	50,0	4,2	-40,2	+3
60	Zakłady Przemysłu Zapalczanego „POLMATCH” w Sianowie	-	8,5	0,8	-	125	13	9,4	8,6	-0	+0
61	Zakłady Farb „Polifarb-Oliva” w Gdyni	6,0	9,8	10,3	136	309	430	1,6	22,4	-0,4	+2
62	Toruńskie Zakłady Przemysłu Nieorganicznego „POLCHEM” w Toruniu	7,0	1,7	-	183	55	-	-1,3	-7,7	+1,3	+2
63	Przedsiębiorstwo Budownictwa Wodnego w Sandomierzu	-	3,5	1,0	-	62	22	34,2	12,8	+10,2	+15
64	Kieleckie Kopalnie Surowców Mineralnych w Kielcach	1,4	3,1	-	67	185	-	27,5	5,9	+14,0	+8

65	Zakłady Chemiczne „Police” S.A.	4,7	7,3	2,0	2768	5411	1864	17,3	8,5	+25,5	+0
----	---------------------------------	-----	-----	-----	------	------	------	------	-----	-------	----

Nr	Nazwa przedsiębiorstw	Przekroczenia – w punktach procentowych – maks. wskaźnika ustalonego przez Komisję Trójstronną lub Radę Ministrów			Obliczona przez NIK kwota wynagrodzeń ponad maksymalny wskaźnik przyrostu wynagrodzeń w tys. zł			Stopa wzrostu wydajności pracy w procentach (rok poprzedni = 100)		Wskaźnik rezerwy brutto w procentach przychodów	
		96 r.	97 r.	98 r.	96 r.	97 r.	98 r.	97 r.	98 r.	96 r.	97 r.
66	Wytwórnia Sprzętu Komunikacyjnego „PZL-Rzeszów” S.A. w Rzeszowie	2,3	8,3	8,2	1083	4637	5483	21,8	30,8	+6,0	+6
67	Zakłady Metalowe „MESKO” S.A. w Skarżysku-Kamiennej	5,3	17,1	-	1317	5220	-	37,5	9,1	+31,3	-5
68	Kombinat „PZL-Hydrał” S.A. we Wrocławiu	5,0	6,1	-	826	1225	-	11,1	-10,0	+0,3	-14
69	„Archimedes” S.A. we Wrocławiu	23,5	1,3	-	831	68	-	12,5	-14,8	+15,1	+2
70	Fabryka Maszyn „BUMAR-Koszalin” S.A.	5,1	0,2	10,1	78	4	204	-4,7	86,9	+8,6	-7
71	Fabryka Maszyn i Urządzeń „FAMAK” S.A. w Kluczborku	-	2,5	-	-	261	-	36,2	24,1	+3,9	+3
72	Zakłady Przemysłu Gipsowego „Dolina Nidy” S.A. w Gackach	8,2	6,6	4,5	626	633	517	34,7	35,9	+21,0	+21
73	Państwowe Zakłady Lotnicze „Warszawa-Okęcie” S.A.	-	6,5	0,4	-	754	54	36,9	41,5	+2,6	+4
74	Toruńskie Zakłady Urządzeń Młyńskich „SPOMASZ” S.A. w Toruniu	7,0	8,7	5,7	151	238	179	10,8	0	+4,2	+2
75	Zarząd Portu „Szczecin-Świnoujście” S.A.	-	2,6	0,9	-	189	79	9,4	24,1	+10,0	+17
76	Polska Żegluga Bałtycka S.A. w Kołobrzegu	-	6,5	5,8	-	804	762	6,9	45,5	-7,2	-15
77	Tarchomińskie Zakłady Farmaceutyczne „POLFA” S.A. w Warszawie	-	0,8	-	-	337	-	9,1	-9,2	+8,9	+9

Nr	Nazwa przedsiębiorstw	Przekroczenia – w punktach procento- wych – maks. wskaź- nika ustalonego przez Komisję Trójstronną lub Radę Ministrów			Obliczona przez NIK kwota wynagrodzeń ponad maksymalny wskaźnik przyrostu wynagrodzeń w tys. zł			Stopa wzrostu wydajności pracy w pro- centach (rok poprzedni = 100)		Wskaźnik re- brutto w pro- przychodów	
		96 r.	97 r.	98 r.	96 r.	97 r.	98 r.	97 r.	98 r.	96 r.	97 r.
78	Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo S.A. w Warszawie	9,7	1,7	0,4	53678	12577 ₇	3003	24,5	21,3	-6,6	+2
79	Przedsiębiorstwo Przemysłu Fermentacyjnego „AKWAWIT” S.A. w Lesznie	-	-	0,1	-	-	8	-6,3	-14,9	+6,2	+6
80	Przedsiębiorstwo Przerobu Złomu Metali „CENTROZŁOM” we Wrocławiu	-	1,5	-	-	120	-	11,9	-6,1	+4,3	+5
81	Huta Cynku „Miasteczko Śląskie”	7,1	7,8	2,8	921	1312	581	42,4	-7,2	+1,7	+6
82	Wytwórnia Konstrukcji Stalowych „Huta Ostrowiec” S.A.	25,4	1,8	-	791	87	-	-9,4	-17,2	-10,6	-57
83	Mogileńskie Fabryki Mebli Sp. z o.o. w Mogilnie	-	-	-	-	-	-	-20,5	-25,7	+3,9	-0
84	Wrocławska Przędzalnia Czesankowa „WEL-TEX” we Wrocławiu	-	-	-	-	-	-	-8,3	-21,2	+0,9	-11
85	Zakłady Naprawcze Taboru Kolejowego w Gdańsku	-	-	-	-	-	-	-19,7	-15,4	-18,4	-38
86	Przedsiębiorstwo Poszukiwań i Eksploatacji Złóż Ropy i Gazu „PETROBALTIC” Sp. z o.o.	14,1	2,1	-	810	170	-	-19,5	9,6	+7,1	-44
87	Przedsiębiorstwo Eksploatacji Rurociągów Naftowych „PRZYJAŻŃ” S.A. w Płocku	0,7	0,5	0,3	129	121	84	14,1	25,9	+41,1	+40
88	Stocznia Remontowa „NAUTA” S.A. w Gdyni	-	-	8,8	-	-	1174	12,8	62,3	-18,1	+5

Nr	Nazwa przedsiębiorstw	Przekroczenia – w punktach procento- wych – maks. wskaź- nika ustalonego przez Komisję Trójstronną lub Radę Ministrów			Obliczona przez NIK kwota wynagrodzeń ponad maksymalny wskaźnik przyrostu wynagrodzeń w tys. zł			Stopa wzrostu wydajności pracy w pro- centach (rok poprzedni = 100)		Wskaźnik re- brutto w pro- przychodów	
		96 r.	97 r.	98 r.	96 r.	97 r.	98 r.	97 r.	98 r.	96 r.	97 r.

		96 r.	97 r.	98 r.	96 r.	97 r.	98 r.	97 r.	98 r.	96 r.	97 r.
89	Zakłady Tytoniowe S.A. w Lublinie	17,8	-	-	1139	-	-	-33,3	-50,8	+1,5	+1
90	Cukrownia „Lublin” S.A.	3,2	5,5	-	248	524	-	10,3	15,9	+7,2	-13
91	Zakłady Przemysłu Ziemniaczanego „Iława” S.A.	-	-	-	-	-	-	37,9	-35,0	+16,0	+3
92	Zakład Gazowniczy Oddział PGNiG S.A. w Szczecinie	8,2	-	-	766	-	-	0	273,0	-13,0	-20
93	Wielkopolski Okręgowy Zakład Gazown. Oddział PGNiG S.A. w Poznaniu	8,4	-	-	1945	-	-	-25,3	104,1	+1,3	-14
94	Zakład Gazowniczy Oddział PGNiG S.A. w Olsztynie	8,4	-	-	545	-	-	-8,9	104,9	+12,0	-8
	Razem	4,1	4,7	0,6	19148 2	25987 3	37638	17,3	5,2	-0,4	-1

Załącznik 3 cz. II

Zestawienie ważniejszych wyników kontroli kosztów osobowych w przedsiębiorstwach państwowych i jednoosobowych spółkach Skarbu Państwa

Nr	Nazwa przedsiębiorstw	Przeciętna liczba pracujących w osobach			Przeciętne m-czne wynagrodzenie osobowe brutto (bez zysku) w złotych						Relacja pr. nagr. os. (bez zysku) do pozosta- ków (wy- pracow.)	
					pracowników (bez kierownictwa)			kierownictwa				
		96 r.	97 r.	98 r.	96 r.	97 r.	98 r.	96 r.	97 r.	98 r.	96 r.	
1.	Huta „Częstochowa” S.A.	7882	7726	7522	1254	1464	1611	7263	9816	12177	5,8	
2.	Zakłady Azotowe „Puławy” S.A.	3915	3970	3948	1329	1605	1810	6319	9943	10688	4,8	
3.	Fabr. Łożysk Toczących „Kraśnik” S.A.	5106	4720	4446	785	964	1100	7517	7600	9758	9,6	
4.	Zakłady Metalowe „Łucznik” S.A. w Radomiu	4988	4520	4094	578	702	760	4741	4969	6500	8,2	
5.	Zespół Elektrociepłowni „Wybrzeże” S.A. w Gdańsku	2386	2273	2098	1256	1501	1670	12117	13923	22518	9,6	
6.	Zespół Elektrowni „Dolna Odra” S.A. w Nowym Czarnowie	3323	3242	3173	1628	1911	2148	5306	13604	19143	3,3	
7.	Elektrociepłownia „Białystok” S.A.	480	466	453	1230	1441	1617	9278	12208	13914	7,5	
8.	Elektrociepłownia „Gorzów” S.A.	614	568	524	1116	1315	1468	7951	9811	12038	7,1	
9.	Polskie Sieci Elektroenergetyczne S.A. w Warszawie	1416	1349	732	1848	2273	2698	13130	14963	17595	7,1	
10.	Zakład Energetyczny „Koszalin” S.A.	1168	973	947	1128	1439	1616	8586	10717	12814	7,6	
11.	„ENERGA” Gdańska Kampania Energet. S.A.	1720	1676	1646	1135	1328	1540	7975	12053	14308	7,0	
12.	Zakład Energet. „Olsztyn” S.A.	980	973	976	1286	1508	1692	10791	11602	14176	8,4	
13.	Zakład Energet. „Bydgoszcz” S.A.	1713	1710	1700	1271	1497	1689	10372	12581	11444	8,2	
14.	Lubuskie Zakłady Aparatów Elektrycz- nych „Lumel” S.A. w Zielonej Górze	765	728	709	806	993	1105	3504	4625	5010	4,3	
15.	Rybnicka Spółka Węglowa S.A. w Rybniku	28981	28204	26768	1795	2120	2260	18622	18338	22653	10,3	
16.	Rudzka Spółka Węglowa S.A. w Rudzie Śląskiej	26696	25288	23722	1729	2056	2307	15510	22172	31350	9,0	

[illegible]

	w Jastrzębiu Zdroju	33825	32631	30127	1831	2141	2419	17215	23455	26295	9,4	
19.	Katowicki Holding Węglowy S.A. w Katowicach	36158	35174	34097	1869	2180	2450	17716	19472	26144	9,5	
20.	„WĘGŁOKOKS” S.A. w Katowicach	348	323	323	2917	3458	3889	26373	26573	25183	9,0	
21.	Kopalnia Węgla Br. „Adamów” S.A. w Turku	2630	2585	2542	1462	1724	2006	7306	8260	9871	5,0	
22.	Kopalnia Węgla Br. „Konin” w Kleczewie	7299	6935	6586	1348	1645	1858	8054	11891	13004	6,0	
23.	„Polmos” Białystok S.A.	385	405	422	1565	1894	2246	5221	7471	9504	3,3	
24.	„Polmos” w Poznaniu S.A.	708	725	699	2100	2545	2877	15600	15400	21300	7,4	
25.	„Polmos” Toruń S.A.	183	180	172	1236	1490	1681	5100	5900	7500	4,1	
26.	„Polmos” Łañcut S.A.	563	541	481	1516	1770	1727	6694	7704	5615	3,8	
27.	ZPS „Polmos” w Sieradzu	259	211	165	1211	1192	1338	5346	6981	5348	4,4	
28.	Zakłady Przem.Tł. S.A. w Warszawie	806	795	779	1386	1599	1820	7765	9657	9442	5,6	
29.	Przedsięb.Zboż.-Młyn. „PZZ” w Stoisławiu	344	335	317	1390	1563	1736	11970	18500	18800	8,6	
30.	Okręg.Przeds.Przem.Mięsnego w Białymstoku	2174	2267	2258	992	1313	1537	6000	8872	10503	6,0	
31.	Przedsięb.Przetw.Mięsnego w Czerniewicach	594	545	425	614	689	713	5631	5900	•	9,2	
32.	Przedsięb.Przem.Chłodn. w Białymstoku	328	334	340	630	802	1020	2529	4120	5104	4,0	
33.	Przedsięb.Połowów Dalekomorskich i Usług Rybackich „Gryf” w Szczecinie	1326	1289	1283	669	822	926	4911	5753	5978	7,3	

[illegible]

	Urządzeń Elektr.Budownictwa „Elektromontaż” w Poznaniu	739	748	738	1155	1607	1792	10823	19853	21517	9,4	
43.	Wytwórnia Filtrów „PZL-Sędziszów” S.A. w Sędziszowie Młp.	1373	1337	1308	836	1003	1099	3065	4553	3968	3,7	
44.	Piastowskie Zakłady Przemysłu Gumowego „Stomil” w Piastowie	295	232	200	565	616	763	2000	2400	2600	3,5	
45.	Zakłady Mech.-Precyz. „Mera-Błonie”	913	892	738	815	883	950	3328	3551	3508	4,1	
46.	Fabryka Maszyn i Urządzeń „Agromet -Pionier” w Strzelcach Opol.	964	909	691	628	754	853	2121	2415	2660	3,4	
47.	Fabryka Maszyn i Urządzeń Gastronomicznych „Kromet-Spomasz” w Krośnie Odrz.	322	326	339	807	1013	1267	2186	2807	3704	2,7	
48.	Fabryka Maszyn i Urządzeń Przem. Spożywczego „Spomasz” Bełżyce	248	236	220	695	771	911	2121	2120	2876	3,1	

Nr	Nazwa przedsiębiorstw	Przeciętna liczba pracujących w osobach			Przeciętne m-czne wynagrodzenie osobowe brutto (bez zysku) w złotych						Relacja pr. nagr. osol (bez zysku do pozosta ków (wy pracow	
					pracowników (bez kierownictwa)			kierownictwa				
		96 r.	97 r.	98 r.	96 r.	97 r.	98 r.	96 r.	97 r.	98 r.	96 r.	
49.	Przedsięb. Budownictwa Elektroenerge- tycznego (PBE) „Elbud” w Lublinie	198	212	220	1002	1392	1350	3694	4453	4613	3,7	
50.	Przedsiębiorstwo PKS w Tarnobrzegu	452	444	423	636	767	886	1686	1936	2219	2,7	
51.	Warszawskie Zakłady Mechaniczne „PZL-WZM” w Warszawie	882	849	759	908	1126	1291	4656	6147	7777	5,0	
52.	Polska Żegluga Morska (PŻM) w Szczecinie	3902	3709	3401	1025	1189	1418	4450	6183	7717	4,3	
53.	Zakłady Chemiczne „Organika-Zachem” w Bydgoszczy	2376	2382	2295	1164	1389	1654	8074	8006	9472	6,9	
54.	Piskie Zakł.Przemysłu Sklejek w Pisz	985	972	959	1327	1550	1746	6657	8123	8329	5,0	
55.	Zakłady Maszynowe „HAMECH” w Hajnówce	304	303	307	697	899	1017	2363	4054	5241	3,4	
56.	Zakłady Przemysłu Odzieżowego „OMEX” w Głucholazach	311	301	280	578	674	758	2408	2805	3226	4,2	
57.	Zakład Zespołów Elektronicznych „UNICON” w Białogardzie	298	280	247	549	691	763	1800	2600	2999	3,3	
58.	Przeds. Drogowo-Mostowe w Dębicy	152	146	148	704	872	1102	1784	2111	2711	2,5	
59.	Przedsiębiorstwo Państwowe Pracownie Konserwacji Zabytków w Warszawie	372	377	407	802	1022	1068	2214	6629	13133	2,8	
60.	Zakłady Przemysłu Zapalczanego „POLMATCH” w Sianowie	264	209	186	574	716	808	1600	2900	3600	2,8	
61.	Zakład Farb „Polifarb-Oliva” w Gdyni	254	275	286	971	1228	1443	2696	4235	5782	2,8	
62.	Toruńskie Zakłady Przemysłu Nieorga- nicznego „POLCHEM” w Toruniu	419	401	413	636	765	808	3053	4508	6122	4,8	
63.	Przedsiębiorstwo Budownictwa Wod- nego „PBW” w Sandomierzu	210	218	220	632	827	908	1900	2500	2900	3,0	
64.	Kieleckie Kopalnie Surowców Mineralnych „KKSM” w Kielcach	515	512	506	934	1236	1358	3800	5100	7200	4,1	

Nr	Nazwa przedsiębiorstw	Przeciętna liczba pracujących w osobach			Przeciętne m-czne wynagrodzenie osobowe brutto (bez zysku) w złotych						Relacja pr. nagr. os. (bez zysku) do pozosta- ków (wy- pracow	
					pracowników (bez kierownictwa)			kierownictwa				
		96 r.	97 r.	98 r.	96 r.	97 r.	98 r.	96 r.	97 r.	98 r.	96 r.	
65.	Zakłady Chem. „Police” S.A.	4635	4635	4689	1419	1642	1875	11550	11784	13786	8,1	
66.	Wytwórnia Sprzętu Komunikacyjnego „PZL-Rzeszów” S.A.	5603	5346	5110	865	1084	1249	6703	10694	13174	7,7	
67.	Zakłady Metalowe „MESKO” S.A. w Skarżysku-Kamiennej	4317	4179	3836	606	811	885	4400	6300	8100	7,3	
68.	Kombinat „PZL-Hydral” S.A. we Wrocławiu	2251	2155	1366	767	943	1023	5270	6884	7950	6,9	
69.	„Archimedes” S.A. we Wrocławiu	451	457	435	924	1083	1207	4821	7280	5150	5,2	
70.	Fabryka Maszyn „BUMAR -Koszalin” S.A.	174	172	155	899	1056	1253	2714	2900	5439	3,0	
71.	Fabryka Maszyn i Urządzeń „FAMAK” S.A. w Kluczborku	1223	1088	1040	776	918	1031	8041	10931	13207	10,4	
72.	Zakłady Przemysłu Gipsowego „Dolina Nidy” S.A. w Gackach	607	587	566	1309	1642	1925	12200	26300	31700	9,3	
73.	Państwowe Zakłady Lotnicze PZL „Warszawa-Okęcie” S.A.	1177	1052	999	895	1001	1238	7952	11215	12402	8,9	
74.	Toruńskie Zakłady Urządzeń Młynskich ”SPOMASZ” w Toruniu	322	316	289	693	863	1032	2895	5935	6724	4,2	
75.	Zarząd Portu „Szczecin-Świnoujście” S.A.	524	521	524	1100	1294	1445	10200	14000	15800	9,3	
76.	Polska Żegluga Bałtycka S.A. w Kołobrzegu	1796	1670	1250	684	848	1015	5600	7200	10200	8,2	
77.	Tarchomińskie Zakłady Farmaceutyczne „POLFA S.A. w Warszawie	2718	2681	2622	1293	1526	1718	10300	13700	15900	8,0	
78.	Polskie Górnictwo Naftowe i Gazow- nictwo S.A. w Warszawie	46542	47309	40434	1303	1545	1745	11950	17888	18552	9,2	
79.	Przedsiębiorstwo Przemysłu Fermenta- cyjnego „AKWAWIT” S.A. w Lesznie	388	411	421	1298	1497	1674	6277	7745	9620	4,8	
80.	Przedsiębiorstwo Przerobu Złomu Metali „CENTROZŁOM” we Wrocławiu	397	435	482	1457	1697	1777	9483	15194	16515	6,5	

Nr	Nazwa przedsiębiorstw	Przeciętna liczba pracujących w osobach			Przeciętne m-czne wynagrodzenie osobowe brutto (bez zysku) w złotych						Relacja pr. nagr. os. (bez zysku) do pozosta- ków (wy- pracow	
					pracowników (bez kierownictwa)			kierownictwa				
		96 r.	97 r.	98 r.	96 r.	97 r.	98 r.	96 r.	97 r.	98 r.	96 r.	
81.	Huta Cynku „Miasteczko Śląskie”	1534	1542	1526	903	1129	1298	5446	4983	6347	6,0	
82.	Wytwórnia Konstrukcji Stalowych „Huta Ostrowiec” S.A.	428	446	436	870	1042	989	3300	4400	4200	3,8	
83.	Mogileńskie Fabryki Mebli Sp. z o.o. w Mogilnie	536	443	353	674	767	748	3400	3800	4300	5,0	

84.	Wrocławska Przędzalnia Czesankowa „WEL-TEX” we Wrocławiu	357	325	269	665	739	805	2216	9275	9991	3,3
85.	Zakłady Naprawcze Taboru Kolejowego w Gdańsku	459	418	344	607	708	768	1948	2412	2992	3,2
86.	Przedsiębiorstwo Poszukiwań i Ekspl. Złóż Ropy i Gazu „PETROBALTIC” Sp. z o.o.	424	439	442	1509	1795	1528	11808	16083	19800	7,8
87.	Przedsięb. Eksploatacji Rurociągów Naftowych „PRZYJAŻN” S.A. w Płocku	757	781	798	2451	2883	3247	10631	11783	15186	4,3
88.	Stocznia Remontowa „NAUTA” S.A. w Gdyni	1544	1285	915	1032	1233	1460	11008	12167	14783	10,7
89.	Zakłady Tytoniowe „Lublin” S.A.	725	638	305	989	1132	1181	7851	8809	8629	7,9
90.	Cukrownia „Lublin” SA	722	710	660	1075	1330	1512	11544	12018	9575	10,7
91.	Zakł.Przem.Ziemn. „Hawa” S.A.	198	160	153	732	849	929	2506	3015	3932	3,4
92.	Zakład Gazowniczy Oddział PGNiG S.A. w Szczecinie	783	831	838	1260	1470	1650	5810	8765	10552	4,6
93.	Wielkopolski Okręgowy Zakład Gazown. Oddział PGNiG S.A. w Poznaniu	1834	1889	1829	1370	1570	1760	•	•	•	•
94.	Zakład Gazowniczy Oddział PGNiG S.A w Olsztynie	539	529	518	1264	1453	1649	6023	8469	10394	4,8
	R A Z E M	32690	31730	29458	1476	1766	1997	6481	8985	10665	4,4
		1	8	0							

****/ Średnie ważone**

Załącznik 4
**Zestawienie ważniejszych danych za 1999 r. dotyczących ankietowanych
 przedsiębiorstw państwowych
 i jednoosobowych spółek Skarbu Państwa**

Nr	Nazwa przedsiębiorstw	Przeciętna liczba pracujących w osobach	Przeciętne m-czne wynagrodzenie osobowe brutto (bez zysku) w złotych		Relacja przeciętnego wynagrodzenia osobowego brutto (bez zysku) kierownictwa do pozostałych pracowników (wynagrodzenie pozostałych pracowników = 1,0)	Wskaźnik przyrostu przeciętnego wynagrodzenia w procentach		Przekrętny punkt procentowy maksymalny ustalony przez R. Ministrów
			pracowników (bez kierownictwa)	kierownictwa		ustalony przez przedsiębiorcę	faktycznie osiągnięty	
1	2	3	4	5	6	7	8	
1.	Huta „Częstochowa” S.A. w Częstochowie	7.100	1.973	17.711	9,0	-	-1,1	
2.	Zakłady Azotowe „Puławy” S.A. w Puławach	3.897	2.416	11.985	5,0	9,8	9,7	
3.	Fabryka Łożysk Tocznych „Kraśnik” SA	4.177	1.553	11.288	7,3	12,8	14,7	
4.	Zakłady Metalowe „Łucznik” S.A. w Radomiu	2.896	1.126	9.245	8,2	10,5	20,9	
5.	Zespół Elektrociepłowni „Wybrzeże” S.A. w Gdańsku	1.953	2.404	25.810	10,7	10,0	17,4	
1	2	3	4	5	6	7	8	
6.	Zespół Elektrowni „Dolna Odra” S.A. w Nowym Czarnowie	3.106	3.069	23.750	7,7	10,5	17,4	
7.	Elektrociepłownia „Białystok” SA	453	2.325	18.086	7,8	10,5	17,0	
8.	Elektrociepłownia „Gorzów” SA	502	2.119	17.908	8,4	10,5	19,0	
9.	Polskie Sieci Elektroenergetyczne S.A. w Warszawie	484	4.398	27.799	6,3	10,5	33,6	

10.	Zakład Energetyczny „Koszalin” SA	890	2.364	18.128	7,7	19,0	19,0	
11.	„Energia” Gdańska Kompania Energetyczna SA	1.620	2.189	16.662	7,6	10,5	17,6	
12.	Zakład Energetyczny „Olsztyn” SA	981	2.412	16.797	7,0	10,5	16,3	
13.	Zakład Energetyczny „Bydgoszcz” SA	1.697	2.404	15.467	6,4	10,5	16,7	
14.	Lubuskie Zakłady Aparatów Elektrycznych „Lumel” S.A. w Zielonej Górze	649	1.480	6.027	4,1	8,0	10,5	
15.	Rybnicka Spółka Węglowa SA	23.642	3.092	26.515	8,6	8,5	8,4	

1	2	3	4	5	6	7	8	
16.	Rudzka Spółka Węglowa S.A. w Rudzie Śląskiej	20.491	2.988	21.198	7,1	8,5	8,5	
17.	Nadwiślańska Spółka Węglowa S.A. w Tychach	29.745	3.085	23.382	7,6	8,5	8,5	
18.	Jastrzębska Spółka Węglowa S.A. w Jastrzębiu Zdroju	25.547	3.149	25.713	8,2	8,5	8,5	
19.	Katowicki Holding Węglowy SA	31.505	3.146	18.550	5,9	8,5	8,0	
20.	„WĘGLOKOKS” S.A. w Katowicach	323	4.950	41.477	8,4	10,5	10,5	
21.	Kopalnia Węgla Brunatnego „Adamów” S.A. w Turku	2.441	2.696	15.721	5,8	10,5	9,7	
22.	Kopalnia Węgla Brunatnego „Konin” w Kleczewie	6.325	2.510	21.929	8,7	10,5	10,4	
23.	„Polmos” Białystok SA	414	3.326	21.808	6,6	10,5	23,1	
24.	Poznańskie Zakłady Przemysłu Spirytusowego „Polmos” S.A. w Poznaniu	688	3.701	23.361	6,3	10,5	10,3	
25.	„Polmos” Toruń SA	157	2.081	15.181	7,3	10,5	10,3	
1	2	3	4	5	6	7	8	
26.	„Polmos” Łańcut SA	450	2.109	8.056	3,8	8,0	-1,2	
27.	ZPS „Polmos” w Sieradzu	180	1.830	9.978	5,5	do 10,5	10,4	
28.	Zakłady Przemysłu Tłuszczowego S.A. w Warszawie	785	2.309	13.848	6,0	10,5	3,6	
29.	Przedsiębiorstwo Zbożowo-Młynarskie „PZZ” w Stoilawiu	278	2.384	26.808	11,2	10,5	10,0	
30.	Okręgowe Przedsiębiorstwo Przemysłu Mięsnego w Białymstoku	2.180	1.575	12.364	7,8	10,5	-16,3	

31.	Przedsiębiorstwo Przemysłu Chłodniczego w Białymstoku	342	1.477	7.500	5,1	19,6	17,7	
32.	Przedsiębiorstwo Połowów Dalekomorskich i Usług Rybackich „Gryf” w Szczecinie	1.247	1.123	8.208	7,3	10,5	-11,0	
33.	Przedsiębiorstwo Połowów i Usług Rybackich „Szkuner” we Władysławowie	562	1.119	3.515	3,1	14,0	10,5	

1	2	3	4	5	6	7	8	
34.	Pabianickie Zakłady Farmaceutyczne „Polfa” w Pabianicach	1.092	2.426	14.826	6,1	11,5	11,4	
35.	Przedsiębiorstwo Państwowej Komunikacji Samochodowej – PKS w Warszawie	290	1.366	7.790	5,7	10,5	18,8	
36.	Przedsiębiorstwo PKS w Gorzowie Wlkp.	592	1.541	6.619	4,3	10,5	10,2	
37.	Przedsiębiorstwo PKS w Kraśniku	258	1.314	4.064	3,1	10,5	10,5	
38.	Zakłady Przemysłu Dziewiarskiego „Wola” w Zduńskiej Woli	1.003	1.287	5.597	4,3	3,5	3,4	
39.	Wytwórnia Filtrów „PZL-Sędziszów” S.A. w Sędziszowie Młp.	1.208	1.456	5.988	4,1	9,4	9,4	
40.	Piastowskie Zakłady Przemysłu Gumowego „Stomil” w Piastowie	192	1.042	4.737	4,5	-	11,0	
41.	Zakłady Mechaniczno-Precyzyjne „Mera-Błonie”	760	1.403	4.580	3,3	10,5	21,3	

1	2	3	4	5	6	7	8	
42.	Fabryka Maszyn i Urządzeń Gastronomicznych „Kromet-Spomasz” w Krośnie Odrzańskim	345	1.756	5.308	3,0	10,5	12,8	
43.	Fabryka Maszyn i Urządzeń Przemysłu Spożywczego „Spomasz” w Bełżycach	195	1.273	3.825	3,0	10,5	15,6	
44.	Przedsiębiorstwo Budownictwa Elektroenergetycznego „Elbud” w Lublinie	202	1.633	6.611	4,0	-	-0,5	
45.	Przedsiębiorstwo PKS w Tarnobrzegu	392	1.261	3.447	2,7	10,5	17,0	
46.	Warszawskie Zakłady Mechaniczne „PZL-WZM” w Warszawie	647	1.833	13.723	7,5	10,5	16	
47.	Przedsiębiorstwo Państwowe Polska Żegluga Morska w Szczecinie	2.868	1.907	12.258	6,4	-	9,6	
48.	Zakłady Chemiczne „Organika-Zachem” w Bydgoszczy	2.218	2.219	13.542	6,1	10,5	10,5	
49.	Piskie Zakłady Przemysłu Sklejek w Piszcu	939	2.344	12.712	5,4	10,5	10,5	
1	2	3	4	5	6	7	8	
50.	Zakłady Maszynowe „HAMECH” w Hajnówce	296	1.352	6.140	4,5	10,5	10,6	
51.	Zakłady Przemysłu Odzzieżowego „OMEX” w Głucholazach	245	939	4.075	4,3	10,5	4,1	
52.	Zakład Zespołów Elektronicznych „UNICON” w Białogardzie	192	1.078	3.822	3,5	10,5	15,7	
53.	Przedsiębiorstwo Drogowo-Mostowe w Dębicy	143	1.514	3.564	2,3	-	12,4	

54.	Przedsiębiorstwo Państwowe Pracownie Konserwacji Zabytków w Warszawie	368	1.497	17.633	11,8	10,5	14,1	
55.	Zakłady Przemysłu Zapałczanego „POLMATCH” w Sianowie	172	1.089	4.846	4,4	10,5	10,4	
56.	Zakłady Farb „Polifarb- Oliva” w Gdyni	266	1.902	8.261	4,3	9,1	9,9	
57.	Toruńskie Zakłady Przemysłu Nieorganicznego „POLCHEM” w Toruniu	365	1.074	6.050	5,6	10,5	5,7	
1	2	3	4	5	6	7	8	
58.	Przedsiębiorstwo Budownictwa Wodnego w Sandomierzu	203	1.159	3.722	3,2	10,5	4,1	
59.	Kieleckie Kopalnie Surowców Mineralnych w Kielcach	498	1.836	8.081	4,4	10,5	10,9	
60.	Zakłady Chemiczne „Police” SA	4.644	2.489	14.831	6,0	10,7	8,6	
61.	Wytwórnia Sprzętu Komunikacyjnego „PZL-Rzeszów” S.A. w Rzeszowie	4.976	1.843	16.717	9,1	15,8	15,8	
62.	Zakłady Metalowe „MESKO” S.A. w Skarżysku-Kamiennej	3.631	1.294	11.356	8,8	10,5	18,9	
63.	Kombinat „PZL- Hydral” S.A. we Wrocławiu	1.060	1.560	11.777	7,5	10,5	25,6	
64.	„Archimedes” S.A. we Wrocławiu	392	1.570	8.028	5,1	10,5	7,4	
65.	Fabryka Maszyn „BUMAR-Koszalin” SA	154	1.686	7.028	4,2	10,5	10,4	
66.	Fabryka Maszyn i Urządzeń „FAMAK” S.A. w Kluczborku	1.051	1.400	21.117	15,1	10,5	10,2	
1	2	3	4	5	6	7	8	

67.	Zakłady Przemysłu Gipsowego „Dolina Nidy” S.A. w Gackach	555	2.563	35.958	14,0	10,5	10,5	
68.	Państwowe Zakłady Lotnicze „Warszawa-Okęcie” SA	964	1.640	17.017	10,4	10,5	10,4	
69.	Zarząd Portu „Szczecin-Świnoujście” SA	346	2.167	20.382	9,4	10,5	23,6	
70.	Polska Żegluga Bałtycka S.A. w Kołobrzegu	719	1,705	5.922	3,5	10,5	34,7	
71.	Tarchomińskie Zakłady Farmaceutyczne „POLFA” S.A. w Warszawie	2.542	2.185	18.562	8,5	8,5	3,3	
72.	Polskie Górnictwo Naftowe i Gazownictwo S.A. w Warszawie	33.479	2.400	28.590	11,9	10,5	12,0	
73.	Przedsiębiorstwo Przemysłu Fermentacyjnego „AKWAWIT” S.A. w Lesznie	413	2.320	21.350	9,2	10,5	10,5	
74.	Przedsiębiorstwo Przerobu Złomu Metali „CENTROZŁOM” we Wrocławiu	455	2.429	21.396	8,8	11,5	11,0	
1	2	3	4	5	6	7	8	
75.	Huta Cynku „Miasteczko Śląskie”	1.481	1.810	7.936	4,4	13,3	13,3	
76.	Mogileńskie Fabryki Mebli Sp. z o.o. w Mogilnie	314	1.104	4.200	3,8	10,5	19,3	
77.	Zakłady Naprawcze Taboru Kolejowego w Gdańsku	156	2.111	4.081	1,9	10,5	24,6	
78.	Przedsiębiorstwo Poszukiwań i Eksploatacji Złóż Ropy i Gazu „PETROBALTIC” Sp. z o.o.	388	2.188	19.311	8,8	10,5	19,7	
79.	Przedsiębiorstwo Eksploatacji Rurociągów Naftowych	813	4.309	33.864	7,9	10,5	10,5	

	„PRZYJAŹŃ” S.A. w Płocku							
80.	Stocznia Remontowa „NAUTA” S.A. w Gdyni	877	1.935	16.008	8,3	10,5	10,3	
81.	Zakłady Tytoniowe S.A. w Lublinie	325	1.624	12.561	7,7	10,5	9,6	
82.	Cukrownia „Lublin” SA	593	2.034	10.956	5,4	10,5	10,3	

1	2	3	4	5	6	7	8	
83.	Zakłady Przemysłu Ziemniaczanego „Ława” SA	112	1.253	5.716	4,6	10,5	10,3	
84.	Zakład Gazowniczy Oddział PGNiG S.A. w Szczecinie	831	2.256	14.079	6,2	10,5	10,5	
85.	Wielkopolski Okręgowy Zakład Gazown. Oddział PGNiG S.A. w Poznaniu	1.796	2.406	17.271	7,2	10,5	10,3	
86.	Zakład Gazowniczy Oddział PGNiG S.A. w Olsztynie	497	2.280	15.877	7,0	10,5	10,5	
	Razem	254.097	2.638	14.187	5,4	-	7,4	

*/ 1999 r. – 10,5%