

Poniżej przedstawiono wnioski wraz ze wskazaniem mocnych i słabych stron funkcjonowania ZKM w obszarach objętych audytem

Obszar funkcjonowania ZKM	Wnioski, ryzyka, stwierdzone nieprawidłowości i uchybienia.
Organizacja formalna	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ZKM sp. z o. o. realizuje zadania określone w art. 1 ustawy o gospodarce komunalnej mające charakter użyteczności publicznej, których celem jest zapewnienie lokalnego transportu zbiorowego na terenie Gminy Miejskiej Szczytno i innych gmin, ✓ Działalność jest prowadzona w formie zgodnej z treścią art. 2 i 9 ustawy o gospodarce komunalnej, ✓ Umowa spółki została zawarta w formie aktu notarialnego. Umowa spółki zawiera wymagane przepisami postanowienia dotyczące firmy, przedmiotu działalności spółki, kapitału zakładowego lub wkładów ✓ Organy spółki powoływano zgodnie z przepisami i we właściwej formie. ✓ Zgromadzenie Wspólników przyjmowało i zatwierdzało roczne sprawozdania finansowe spółki w formie uchwał ✓ Sprawozdania Zarządu z działalności za rok były zatwierdzane przez Zgromadzenie Wspólników. ✓ W każdym z badanych lat udzielano absolutorium Prezesowi Zarządu w formie stosownej uchwały ✓ Sprawozdania z działalności Rady Nadzorczej były zatwierdzane przez Zgromadzenie wspólników, absolutorium było udzielane dla Rady Nadzorczej w uchwale. ✓ Po przeprowadzonej analizie zawartości strony przedmiotowej spółki oraz strony BIP Urzędu Miejskiego w Szczytnie stwierdzono, że ZKM sp. z o. o. posiada stronę Biuletynu Informacji Publicznej: https://bip.zkm.szczytno.pl/. Na stronie znajdują się jedynie dane kontaktowe. Zakres informacji i stopień realizacji obowiązku informacyjnego spółki należy uznać za niewystarczający. ✓ W związku z przeprowadzoną oceną stanu wdrożenia i funkcjonowania przepisów dotyczących przetwarzania i ochrony danych osobowych, stwierdzono, że nie powołano w spółce Inspektora Ochrony Danych Osobowych - niezbędnym jest zrealizowanie obowiązku wyznaczenia inspektora ochrony danych osobowych w ZKM. Niniejsze działanie władz spółki należy uznać za naruszające przepisy RODO, co w konsekwencji może doprowadzić do powstania odpowiedzialności spółki przed organem nadzorczym, tj. UODO a w następstwie może doprowadzić do zastosowania administracyjnych kar pieniężnych z tytułu naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych. ✓ Zapisy regulaminu Zarządu i Rady Nadzorczej są co do zasady zgodnie z przepisami Kodeksu Spółek Handlowych, ustawy o gospodarce komunalnej i aktów powiązanych. Uwagi audytora dotyczące zapisów Regulaminu Rady Nadzorczej - w treści § 2 ust. 2 regulaminu wskazano, że kadencja Rady Nadzorczej wynosi 3 lata; natomiast zgodnie z art. 10 a ust. 3 ustawy z dnia 20 grudnia 1996 roku o gospodarce komunalnej kadencja członka rady nadzorczej w spółkach z większościowym udziałem JST trwa 3 lata.

	<p>Środki zaradcze:</p> <p>Realizować w sposób zgodny z art. 6 ustawy z dnia 6 września 2001 roku o dostępie do informacji publicznej obowiązek informacyjny poprzez umieszczanie stosownych informacji na stronie Biuletynu Informacji Publicznej oraz stronie przedmiotowej.</p> <p>Dokonać przeglądu regulacji wewnętrznych dotyczących funkcjonowania organów spółki w celu zapewnienia zgodności regulacji z przepisami prawa powszechnie obowiązującego, w tym ustawy z dnia 20 grudnia 1996 roku o gospodarce komunalnej.</p> <p>Podjąć działania zmierzające do zapewnienia zgodności funkcjonowania spółki z przepisami Rozporządzenia o ochronie Danych osobowych – RODO, poprzez powołanie Inspektora Ochrony Danych Osobowych.</p> <p>Wniosek:</p> <p>Spółka co do zasady jest zorganizowana formalnie w sposób zgodny z obowiązującymi przepisami prawa, jednakże stwierdzono poważne uchybienia w obszarze dotyczącym ochrony danych osobowych. Niniejsze działania wskazujące na naruszenie przepisów dotyczących ochrony danych osobowych mogą prowadzić do powstania odpowiedzialności spółki z tytułu naruszenia przepisów RODO a w konsekwencji do nałożenia przez UODO kar administracyjnych. Ponadto spółka w sposób niewystarczający realizuje wynikające z przepisów prawa powszechnie obowiązującego obowiązki informacyjne.</p>
<p>Efektywność zatrudnienia i zarządzanie zasobami ludzkimi</p>	<p>Dokonując oceny całokształtu organizacji i funkcjonowania procesów zarządzania zasobami ludzkimi należy wskazać, że obecnie obowiązujące regulacje płacowe spółki określają w sposób niejasny i mało przejrzysty zasady wynagradzania.</p> <p>Umowy o pracę co do zasady sporządzano w sposób zgodny z kodeksem pracy, jednak nie wskazywały one czy wysokość wynagrodzenia zarówno zasadniczego jak i innych składników jest kwotą brutto czy kwotą netto. Informacja o dodatkowych składnikach wynagrodzenia nie wskazywała konkretnej wysokości dodatku za wieloletnią pracę odsyłając ogólnie do zasad określonych w regulaminie wynagradzania; podobna sytuacja dotyczyła informacji na temat premii. Ponadto regulamin wynagradzania obowiązujący do 2023 r., zawierał specyficzne formy premiowania; przykładem jest tzw. „dodatek za oszczędność paliwa” – ustalony w wysokości 80% jego wartości (ilości zaoszczędzonego paliwa) według ceny zakupu; ustalany według przyjętych norm spalania dla użytkowanych pojazdów.</p> <p>Analiza dokumentacji kadrowej spółki wykazała, że pracownikom ustalano wynagrodzenie w sposób niezgodny z przyjętymi regulacjami wewnętrznymi poprzez np. ustalanie wysokości dodatku za obsługę codzienną pojazdu w wysokości innej niż wynikająca z zapisów regulaminu lub też przyznając dodatki, których nie określono w regulaminie (np. „dodatek brygadzystowski”). Ponadto zapisy umów o pracę były niespójne - raz</p>

przyznawano porozumieniem zmieniającym dodatki w stawce dziennej „za dzień obsługi urzędzeń” a innym razem w stawce dziennej „za dzień pracy”. W porozumieniach zmieniających umowy o pracę stwierdzano ustalanie z datą wsteczną wysokości wynagrodzenia (w listopadzie 2023 r. ustalano wynagrodzenie obowiązujące od 1 lipca 2022 r.) lub też przyznające dodatkowy składnik wynagrodzenia (dodatek za obsługę codzienną) w wysokości wyższej niż przewiduje to regulamin, począwszy od początku roku następnego. Analiza teczek akt osobowych pozwoliła wskazać, że nie wszyscy pracownicy mieli ustalone zakresy czynności, obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności. Niektóre świadczenia (dodatek za codzienną obsługę) stanowił dodatkowy element wynagrodzenia, pomimo, że zgodnie z zakresami czynności te należały do obowiązków pracowników.

W dokumentacji kadrowej potwierdzono również znajdowanie się dokumentów wskazujących, że z dniem 1 maja 2023 r. zrezygnowano z tworzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych i z wypłaty świadczenia urlopowego, jednocześnie informując, że w miejsce świadczenia będzie wypłacana tzw. premia urlopową. ZKM jako pracodawca zatrudniający mniej niż 20 pracowników miał obowiązek poinformowania pracowników o zmianie do końca stycznia danego roku, w którym następuje rezygnacja na co wskazuje treść art. 3a. ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Istotnym jest, że informacja przekazana pracownikom została nie do końca stycznia lecz dopiero w dniu 1 maja 2023 r., który to dzień zgodnie z art. 1 ust. 1 lit e ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy jest świętem państwowym.

Dokonując analizy kosztów związanych z zatrudnieniem w spółce widoczna jest sukcesywna tendencja wzrostu kosztów w całym okresie objętym analizą.

Środki zaradcze:

Co do kwestii wynagradzania zdaniem audytora niezbędne jest dokonanie przeglądu obowiązujących zasad wynagradzania i stworzenie nowego przejrzystego systemu wynagradzania, który będzie wskazywał konkretne stawki miesięczne wynagrodzenia dla danego rodzaju stanowisk, i pozwoli ustalić czy premie będą stanowić obligatoryjny czy uznaniowy element wynagrodzenia oraz jakie będą kryteria jej przyznawania

Wniosek:

Obszar zarządzania zasobami ludzkimi co do zasady funkcjonuje, jednak we wskazanym obszarze potrzebne są działania usprawniające, ponieważ obecne zasady wynagradzania są niejasne i mało przejrzyste. W badanym okresie widoczny jest sukcesywny wzrost kosztów wynagrodzeń. Znaczny wzrost kosztów widać szczególnie od 2021 r., gdzie widoczny jest również jednoczesny spadek liczby zatrudnionych osób. Analizując dane zawarte w rachunku zysków i strat stwierdzono, że koszty wynagrodzenia (z uwzględnieniem kosztów ubezpieczeń społecznych i świadczeń dodatkowych dla pracowników) stanowią ponad 46% ogólnych kosztów działalności spółki.

Generalnie nie stwierdzono przerostu zatrudnienia w ZKM. Liczba etatów

	<p>znajdowała się w ocenie audytora blisko minimalnego poziomu zapewniającego niezakłóconą działalność spółki w prowadzonej działalności, jednakże należy zwrócić szczególną uwagę na liczbę zatrudnionych kierowców, która sukcesywnie spadała w badanym okresie. Spółka na obecną chwilę nie prowadzi jasno określonej polityki personalnej.</p>
<p>Sytuacja finansowa i sprawozdawczość</p>	<p>Dokonane analizy wskaźnika rentowności sprzedaży wykazały, że na przestrzeni 5 badanych lat widoczne są dosyć istotne zmiany i tendencja spadkowa w roku 2022, gdzie wystąpił ujemny wynik finansowy na działalności. W 2023 r. widoczny jest znaczący wzrost wskaźnika.</p> <p>W badanym okresie wartość wskaźnika rentowności kapitału własnego jest dodatnia za wyjątkiem 2022 r., co oznacza, że przedsiębiorstwo generuje nadwyżkę przychodów nad kosztami. Rezultaty wskazują, że na przestrzeni analizowanego okresu, jednostka stała się mniej rentowna. Należy jednak zaznaczyć, że od 2023 r. wartość stopy zwrotu z kapitału własnego wzrosła.</p> <p>Wskaźnik rentowności majątku pozwala na sprawdzenie, w jakim stopniu posiadane aktywa ogółem są zdolne do generowania zysku. Podobnie jak we wskazanych wcześniej wskaźnikach widoczny jest spadek efektywności wykorzystania majątku do roku 2022, gdzie nastąpił jego wzrost; szczególnie w 2023 r.</p> <p>Wskaźnik ogólnego zadłużenia pokazuje stosunek zobowiązań przedsiębiorstwa (kapitałów obcych) do posiadanego przez spółkę majątku. Wysokie poziomy wskaźnika (powyżej 0,5) oznaczają duży udział długu w działalności firmy i przez to ryzyko nawet bankructwa w wypadku pogorszenia się koniunktury. W badanym okresie w ZKM w latach 2021/2022 r. widoczne było przekroczenie bezpiecznej bariery wskaźnika, w pozostałym okresie wskaźnik ogólnego zadłużenia kształtował się na bezpiecznym poziomie.</p> <p>Wskaźnik bieżącej płynności otrzymuje się poprzez podzielenie aktualnej wartości aktywów obrotowych przez zobowiązania krótkoterminowe. Jeżeli wartość aktywów obrotowych jest większa od zobowiązań krótkoterminowych dwukrotnie to zwykle przyjmuje się, że spółka jest płynna i nie ma problemów ze spłatą bieżących zobowiązań. Niepokojącą sytuacją jest gdy wartość zobowiązań krótkoterminowych spółki przekracza jej aktywa obrotowe (wskaźnik poniżej 1), co miało miejsce w okresie 2019-2022 r. W takim wypadku firma może mieć problemy z regulowaniem bieżących zobowiązań, co w konsekwencji może doprowadzić ją nawet do bankructwa. Poziom powyższego wskaźnika dla spółki można uznać za niesatysfakcjonujący. Należy wziąć jednak pod uwagę specyfikę należności i zobowiązań Spółki.</p> <p>W przypadku wskaźnika szybkiej płynności brany jest pod uwagę tylko najbardziej płynny majątek spółki. Wskaźnik szybki w ZKM należy uznać za satysfakcjonujący dopiero od 2023 r.; spółka może w miarę szybko sprostać bieżącym zobowiązaniom.</p> <p>Po przeprowadzonej analizie sprawozdań finansowych oraz uzyskanych danych (listy księgowania) stwierdzono, że:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ dane zawarte we wprowadzeniach do sprawozdań finansowych co do zasady są prawidłowe i kompletne, ✓ dane zawarte w informacjach i objaśnieniach wynikają z zapisów

	<p>księgowani i są co do zasady zgodne z wielkościami prezentowanymi w innych częściach sprawozdania; nie stwierdzono istotnych braków i nieprawidłowości w informacjach i objaśnieniach mogących ujemnie wpłynąć na rzetelność sprawozdania finansowego,</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ dzienniki są prowadzone zgodnie z zasadami określonymi w art. 14 ustawy z 29 września 1994 r. o rachunkowości; zapisy w dzienniku są numerowane, a sumy zapisów liczone w sposób ciągły, ✓ w dziennikach cząstkowych (częściowych) zdarzenia są grupowane według rodzajów zgodnie z art. 14 ust. 3 ustawy o rachunkowości, ✓ dane zawarte w zestawieniu zmian w kapitale własnym są kompletne oraz zgodne informacjami zawartymi w bilansie, ✓ sprawozdanie z działalności ZKM należy uznać co do zasady za kompletne w rozumieniu art. 49 ust. 2 ustawy o rachunkowości. <p>Spółka posiada aktualną dokumentację opisującą zasady rachunkowości, przyjęte przez kierownictwo, zgodne co do zasady we wszystkich istotnych aspektach z wymaganiami art. 10 ustawy o rachunkowości.</p> <p>W trakcie przeprowadzonego badania sprawozdań i dokumentacji księgowej nie stwierdzono występowania nieprawidłowości, w tym dotyczących:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ zasadności i ciągłości stosowanych zasad rachunkowości, ✓ udokumentowania operacji gospodarczych, ✓ rzetelności i sprawdzalności ksiąg rachunkowych, <p>Na podstawie badanej dokumentacji nie potwierdzono sporządzania planów finansowych na dany rok.</p> <p>Środki zaradcze:</p> <p>Rozważyć wprowadzenie planów finansowych na dany rok jako podstawowych dokumentów pozwalających na bieżącą analizę stopnia realizacji zakładanych wydatków i planowanych przychodów.</p> <p>Podejmować działania zmierzające do sukcesywnego wzrostu efektywności zarządzania zasobami i wykorzystania majątku spółki</p> <p>Wniosek:</p> <p>Spółka realizuje obowiązki sprawozdawcze w sposób zgodny z przepisami prawa. Analiza wskaźnikowa pozwoliła na stwierdzenie, że w spółce widoczna była niska rentowność i niska efektywność wykorzystania majątku do 2022 r.. W świetle analizowanych danych w najbliższej przyszłości mogą ponownie zachodzić okoliczności zagrażające kontynuacji działalności przez spółkę.</p>
<p>Gospodarowanie majątkiem</p>	<p>Analiza dowodów księgowych dotyczących realizacji usług przewozowych wykazała, że w spółce podstawowym dokumentem potwierdzającym realizację usług przewozowych były faktury oraz w niektórych przypadkach korespondencja mailowa. Spółka nie zawierała odrębnych umów przewozowych lub nie przyjmowała formalnych zleceń realizacji usługi.</p> <p>Odnosząc się do stawek wozokilometrów, będących podstawą wysokości wystawianych faktur za usługi przewozowe stwierdzono, że stawki nie były stosowane jednakowo w stosunku do wszystkich kontrahentów, ponieważ</p>

analiza dowodów księgowych wskazała, że świadczenie usług na rzecz Szczycieńskiego Klubu Sportowego Gwardia odbywało się w sposób niezgodny z przyjętymi tabelami stawek; stosowane stawki były zazwyczaj niższe w stosunku do stawek stosowanych wobec innych kontrahentów. W zasobach ZKM Sp. z o.o. brak jest bowiem jakiejkolwiek umowy z Klubem Sportowym Gwardia Szczytno na usługi transportowe. Z udzielonych wyjaśnień wynika, że sporadycznie, raz, dwa razy do roku, usługi transportowe świadczone były również nieodpłatnie.

Ma to szczególnie istotne znaczenie, ponieważ w tym przypadku SKS Gwardia korzystał w sposób nieformalny z preferencyjnych stawek, które nie były w jakikolwiek sposób określone i wynikały jedynie z decyzji ówczesnego zarządu spółki. Ten stan rzeczy powodował, że w badanym okresie spółka nie uzyskiwała należnych jej dochodów w pełnej wysokości z powodu stosowania preferencyjnych stawek wobec tylko jednego kontrahenta.

Ponadto z treści samych faktur nie wynika wprost ilość kilometrów realizowanego przewozu; w rybryce dotyczącej nazwy towaru lub usługi wskazywano jedynie datę i ogólnie trasę przejazdu, nie wskazano ilości kilometrów i stawki za wozokilometr, poprzestając na wpisaniu ilości (tj. 1 szt.) oraz wartości netto i brutto realizowanej usługi.

Na przykładzie lat 2022 – 2023 stwierdzono, że ZKM świadczył usługi reklamowe podmiotom; analiza treści umów wykazała, że przedmiot umowy dotyczył wynajmu powierzchni danego autobusu na cele ekspozycji; w każdym przypadku wysokość stawek była zróżnicowana, umowy zawierały ogólne zapisy na temat oklejania reklamami części autobusów, nie wskazując przy tym ilości autobusów i konkretnej powierzchni objętej reklamą.

Spółka nie posiadała w badanym okresie formalnego regulaminu świadczenia usług reklamowych, jedyne zapisy zawarto na stronie internetowej; z wyjaśnień uzyskanych od pracowników spółki wynika, że stawki określane były każdorazowo przez Zarząd spółki w sposób nieformalny, tym samym nie jest możliwym jednoznaczne przyjęcie według jakich obiektywnych kryteriów ówczesny zarząd kierował się ustalając w stawki za reklamę.

Środki zaradcze:

Podjąć działania zmierzające do zapewnienia jasnych i przejrzystych zasad świadczenia przez spółkę usług w celu wyeliminowania sytuacji, w której wybrane podmioty korzystają z preferencyjnych stawek, w następstwie czego dochodzi do uszczuplenia należnych spółce przychodów z tytułu realizacji tych usług.

Wniosek:

Na przykładzie analizowanych usług transportowych widocznym jest, że działalność spółki cechuje się w wybranych obszarach niską efektywnością. Analizując powyższe działania w obszarze objętym badaniem należy wskazać, że procesy cechuje brak jasno określonych zasad dotyczących świadczenia przez ZKM usług; ponadto stawki za świadczone usługi były ustalane w sposób nieformalny oraz nierzetelny, a sposób ich dokumentowania był niejasny i bardzo

ograniczony.

Działania ówczesnych władz spółki dotyczące stosowania preferencyjnych stawek wobec KS Gwardia mogły mieć realny wpływ na wzrost wysokości strat ponoszonych przez spółkę, a w konsekwencji na ponoszenie przez właściciela spółki dodatkowych kosztów związanych z dokapitalizowaniem spółki.


Niniejsze działania oprócz potencjalnych skutków finansowych mogą z dużym prawdopodobieństwem wpływać również na wizerunek spółki.

Niniejsze sprawozdanie sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach w dniu 13 września 2024 r.

Data i podpis osoby sporządzającej niniejsze sprawozdanie:

13.09.2024.

Damian PAJAŁ



*Profesjonalny Audytor Sektora Publicznego
certyfikat międzynarodowy CGAP nr 4491*

