

KONKURS KSIĘGOWI PRZYSZŁOŚCI 2018

PRACA PÓŁFINAŁOWA – KATEGORIA PŁACE I KADRY

Termin

Rozwiązanie zadania półfinałowego należy dostarczyć do 23 maja 2018 r. do godziny 24.00. Prace przesłane po tym terminie nie będą rozpatrywane.

Forma dostarczenia

Prace należy dostarczyć mailowo na adres biuro@ksiegowiprzyszlosci.pl we wskazanym powyżej terminie. W tytule maila należy wpisać [Praca konkursowa + nazwa drużyny]. Praca powinna być dostarczona przez lidera drużyny z adresu e-mail podanego w czasie rejestracji. Jeśli pliki zostają przesłane przez innego członka drużyny, lider może zostać poproszony o potwierdzenie autentyczności przesłanej pracy.

Format plików

Praca powinna być przygotowana jako opracowanie pisemne (także z wykorzystaniem PowerPointa). Dopuszczalne formaty to word lub pdf. Opracowanie może być wzbogacone o grafiki i obrazki – muszą one być zamieszczone bezpośrednio w pliku. Plik tekstowy nie może przekraczać 20 stron (40 tys. znaków ze spacjami).

Założenia:

Remaks Sp. z o.o. to bardzo dobrze prosperujące przedsiębiorstwo zatrudniające 42 pracowników. Działalność firmy skoncentrowana jest wokół produkcji opakowań szklanych do napojów chłodzących.

Wyniki finansowe firmy z roku na rok poprawiają się o kolejne 10%. Dobra jakość produktów, jak również wyjątkowa obsługa klienta sprawiają, że Remaks Sp. z o.o. otrzymuje coraz więcej zamówień, niestety możliwości lokalowe nie pozwalają mu na zwiększenie produkcji.

Największym konkurentem spółki Remaks Sp. z o.o. jest Adwar Sp. z o.o. prowadzona przez Jana Adwara.

Jan Adwar jest udziałowcem i prezesem Spółki. Posiada 34% udziałów, natomiast 33% udziałów należy do jego żony, a 33% do syna.

Organizatorzy



Stowarzyszenie Księgowych
w Polsce
www.skwp.pl

enova365
dla biznesu

Soneta Sp. z o.o.
producent enova365
www.enova.pl

Redakcja portalu



Księgowi Przyszłości
ul. Wadowicka 8A
30-415 Kraków
biuro@ksiegowiprzyszlosci.pl

Niestety w wyniku nieszczęśliwego wypadku Pan Jan Adwar doznał wylewu, a zarządzanie firmą przeszło w ręce jego jedyne go syna Krystiana. Krystian Adwar dotychczas był wiceprezesem, ale do chwili choroby ojca tylko pozorował pełnienie tej funkcji. Bardzo nie lubi swojego nowego zajęcia, jednak poproszony przez ojca nieudolnie stara się zarządzać firmą. Jest z tego powodu sfrustrowany i bywa bardzo porywczy. Firma jest coraz bardziej zaniedbywana. Wieloletni pracownicy zaczynają z niej odchodzić, co generuje coraz więcej nadgodzin, jakość produktów spada, przez co traci ona również w oczach dotychczasowych klientów.

Niestety 20 kwietnia Pan Jan Adwar umiera, a Krystian postanawia, po zakończeniu postępowania spadkowego, poszukać nowego właściciela dla założonej przez ojca firmy. On i jego matka mają zamiar sprzedać wszystkie udziały w Adwar Sp. z o.o.

Remaks Sp. z o.o. jest zainteresowany nabyciem 100% udziałów Adwar Sp. z o.o. i połączeniem przez przejęcie Adwar Sp. z o.o. z Remaks Sp. z o.o. (utworzenie jednego podmiotu jakim będzie Remaks Sp. z o.o.). Warunki finansowe są prawie dograne, zostało tylko ustalenie szczegółów transakcji po przeprowadzeniu *due diligence*. Zawarcie transakcji i przejęcie pracowników miałyby nastąpić 1 lipca 2018 r.

Nie jest przedmiotem zadania ocena zastosowanych rozwiązań z punktu widzenia przepisów kodeksu spółek handlowych i prawa spadkowego.

W wyniku przeprowadzonego *due diligence* w obszarze kadrowo-płacowym stwierdzono, że:

1. Po śmierci ojca w firmie zatrudnionych jest 43 pracowników na podstawie umowy o pracę i 10 zleceniobiorców. Na umowę o pracę pracuje: 25 pracowników produkcji, 3 brygadzystów, 5 handlowców, 3 księgowo, 1 specjalista ds. kadr i płac, 1 asystentka zarządu, 1 kierowca prezesa, 1 konserwator oraz 3-osobowy zarząd (Krystian – prezes zarządu, żona Krystiana Aldona - wiceprezes zarządu ds. finansowych - aktualnie w 4 miesiącu ciąży na zwolnieniu lekarskim oraz Anna matka Krystiana - wiceprezes zarządu ds. personalnych i administracyjnych - w wieku 59 lat).
2. Trzem byłym pracownikom (handlowcom) Adwar Sp. z o.o. wypłaca do 31.01.2019 r. odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy.
3. W zakładzie pracy działa zakładowa organizacja związkowa, do której należy 70% załogi.
4. Pracownicy objęci są Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy.
5. Pracownicy administracyjno-biurowi wynagradzani są stawką miesięczną.
6. Pracownicy produkcyjni wynagradzani są stawką godzinową 9,95 PLN. Otrzymują też kwartalną premię wynikową w wysokości od 5 do 8% płacy nominalnej.

7. Brygadziści wynagradzani są stawką godzinową 14,95 PLN, otrzymują dodatkowo dodatek brygadzystowski w wysokości 1000 PLN i kwartalną premię wynikową w wysokości od 5 do 8% płacy nominalnej.
8. Wszyscy pracownicy mają prawo do opieki medycznej współfinansowanej przez pracodawcę, ponoszą jedynie koszt w wysokości 5 PLN miesięcznie. Prawo do opieki medycznej wynika z UZP. Pracownicy zachowują prawo to tego świadczenia również podczas długotrwałych nieobecności.
9. W zakładzie pracy obowiązuje podstawowy system czasu pracy i jednomiesięczny okres rozliczeniowy.

Firma charakteryzuje się okresową sezonowością:

- okres styczeń-sierpień – pełna moc produkcyjna (większa obsada na zmianach),
- okres wrzesień-grudzień – produkcja zmniejszona (mniejsza obsada na zmianach).

Obowiązująca w firmie organizacja pracy determinuje naruszenie przepisów o czasie pracy, przede wszystkim w zakresie obowiązujących norm czasu pracy, jak również okresów odpoczynku:

- w sposób stały pracownicy przekraczają dopuszczalne przepisami normy czasu pracy, w tym również limity godzin nadliczbowych,
- w firmie systematycznie planowane są godziny nadliczbowe.

Aktualny stan zatrudnienia w zespołach produkcyjnych (pracownicy pełnoetatowi) nie w pełni pokrywa zapotrzebowanie na pracę. Tworzone przez firmę harmonogramy pracy, aby wypełnić cały niezbędny czas, zawierają planowane godziny przekraczające pełny wymiar czasu pracy pracowników, a co za tym idzie również normy czasu pracy.

Założenia produkcyjne wpływające na plan zatrudniania:

- Praca 24 h/dobę w systemie podstawowym 8h na 3 zmiany.
 - Dni wolne od pracy: 24/12-01/01, 1/11 oraz okres Świąt Wielkanocnych (sobota, niedziela, poniedziałek).
 - Okres styczeń-sierpień – pełna moc produkcyjna (większa obsada na zmianach).
 - Okres wrzesień-grudzień – produkcja zmniejszona (mniejsza obsada na zmianach).
- W okresie styczeń-sierpień, przy pełnej mocy produkcyjnej, zapotrzebowanie osobowe na produkcji wynosi co najmniej 8 osób na zmianie (7 pracowników operacyjnych + brygadzysta).

W okresie wrzesień-grudzień, przy ograniczonej produkcji, zapotrzebowanie osobowe na produkcji wynosi co najmniej 5 osób na zmianie (4 pracowników operacyjnych + brygadzysta).

10. W wyniku analizy/weryfikacji poprawności kalkulacji wynagrodzeń na liście płac stwierdzono, że:

- Bardzo nasiliła się liczba zwolnień lekarskich, w okresie styczeń-kwiecień na jednego pracownika przypadało 9,33 dni zwolnienia.
- Do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wliczana jest: płaca zasadnicza, dodatek brygadzystowski, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem, wartość świadczenia medycznego finansowanego przez pracodawcę oraz kwartalna premia wynikowa podlegająca uzupełnieniu do czasu nominalnego.
- W kwietniu nastąpiło przekroczenie maksymalnej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych, która w Adwar Sp. z o.o. zgodnie UZP wynosi 150 godzin rocznie.
- Pracownikom produkcyjnym wypłacane jest wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych uwzględniające wyłącznie stawkę godzinową, a dodatek naliczany jest według stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.
- Brygadzystom wypłacane jest wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych uwzględniające wyłącznie stawkę godzinową, a dodatek naliczany jest według stawki godzinowej wynikającej z umowy o pracę.
- Opieka medyczna współfinansowana przez pracodawcę podlega oskładkowaniu i opodatkowaniu zarówno w okresie wykonania pracy, jak i w okresie niewykonania pracy.

Dyspozycje:

1. Przygotuj rekomendacje dla zarządu Remaks Sp. z o.o., w obszarze kadrowo-płacowym, w sytuacji nabycia udziałów i połączenia przez przejęcie.
2. Zdefiniuj potencjalne zagrożenia, w obszarze kadrowo-płacowym, będące konsekwencją przejęcia Adwar Sp. z o.o.
3. Ustal działania, jakie należy podjąć oraz ich kolejność w związku z nabyciem udziałów w spółce Adwar Sp. z o.o. i połączeniem przez przejęcie tej spółki, w obszarze kadrowo-płacowym.
4. Określ formalności związane z przejęciem pracowników Adwar Sp. z o.o. przez Remaks Sp. z o.o.

5. Określi niezbędne rozwiązania organizacyjne i formalnoprawne dotyczące spraw kadrowo-płacowych, jakie należy podjąć po przejęciu.

Kryteria oceny:

1. Realizacja punktu 1-3 dyspozycji	30%
2. Realizacja punktu 4 dyspozycji	20%
3. Realizacja punktu 5 dyspozycji	40%
4. Innowacyjność w zakresie realizacji projektu i formy prezentacji projektu	10%



Organizatorzy



Stowarzyszenie Księgowych
w Polsce
www.skwp.pl

enova365
dla biznesu

Soneta Sp. z o.o.
producent enova365
www.enova.pl

Redakcja portalu



Księgowi Przyszłości
ul. Wadowicka 8A
30-415 Kraków
biuro@ksiegowiprzyszlosci.pl