

ELLENŐRZÉSI JELENTÉS

HR management ellenőrzése

I. Ellenőrzés program adatai

- 1. Az ellenőrzést végző szerv/szervezeti egység:** Lakossági Szolgáltatások Vagyonkezelési Főosztálya
- 2. Az ellenőrzés elrendelője:** nemzeti vagyon kezeléséért felelős tárca nélküli miniszter
- 3. Az ellenőrzött gazdasági társaság:** Duna Menti Regionális Vízmű Zrt.
- 4. Az ellenőrzés tárgya:** HR management
- 5. Az ellenőrzés típusa:** Éves ellenőrzés
- 6. Ellenőrizendő időszak:** 2020. év
- 7. Az ellenőrzés tervezett időtartama és időigénye:** 2020.Q1-Q3.; 4 hét
- 8. Az ellenőrzés célja:** A fluktuáció csökkentése, valamint a munkaerő megtartása érdekében tett intézkedések, illetve azok hatékonyságának vizsgálata
- 9. Vizsgálendő dokumentumok:** A Társaság belső ellenőrzési jelentése alapján.
- 10. Az ellenőrzés részletes feladatai:** Az ellenőrzés feladata annak megállapítása, hogy a Társaság HR managementje miként hajtja végre a meghatározott kritériumokat.

II. Megállapítások

A Társaság belső ellenőrzési jelentésében megállapításra kerül, hogy a Társaság a fluktuáció alakulását társasági szinten folyamatosan nyomon követi. Megtervezésre került egy hosszú távú HR stratégia a munkavállalók megtartása és a fluktuáció csökkentése érdekében.

A Nemzeti Vagyon Kezeléséért Felelős Tárca Nélküli Miniszter, mint tulajdonosi joggyakorló a 2020. évi üzleti terv készítéséhez kiadott tájékoztatója alapján 2020-ban kiemelt fókuszterületként kezeli a HR fluktuáció csökkentésére és a munkaerőmegtartásra tett intézkedéseit. Ezzel összhangban a DMRV Zrt. 2020.évi Belső ellenőrzési tervének véleményezése során javasolta, a Társaság által tett intézkedések és azok hatékonyságának vizsgálatát belső ellenőrzés keretében, mely a Felügyelőbizottság által elfogadott éves tervbe beépítésre került.

A DMRV Zrt. vezérigazgatója - a 2020. Évi 1.sz. módosított Belső Ellenőrzési Tervnek megfelelően - DMRV/10762/1/2020/VIG iktatószámú megbízólevéllel vizsgálatot rendelt el a

„Munkaerő fluktuáció csökkentése, valamint a munkaerő megtartása érdekében tett intézkedések, illetve azok hatékonysága” címmel.

A vizsgálat során ellenőrzésre került, hogy

- a munkaerő megtartására, a fluktuáció csökkentésére milyen belső szabályzók állnak rendelkezésre, a HR stratégia hogyan segíti elő a Társaság feladatellátását,
- a Társaság rendelkezik-e, illetve alkalmaz-e a munkavállalók teljesítményértékelésére szolgáló szabályzóval,
- milyen intézkedéseket tett a Társaság a munkaerő megtartása érdekében,
- a megtett intézkedéseket segítették-e a munkavállalók megtartását,
- munkavállalók, az általuk kitöltött kérdőívek alapján, hogyan ítélik meg a Társaságot, illetve a munkakörülményeket,
- a 2019-2020.évi ki,-és belépő dolgozók létszáma, összetétele hogyan változott.

Az információk forrása:

- az ellenőrzött területektől bekért dokumentumok, kimutatások
- Társasági belső szabályzók,
- költségvetés elkészítéséhez kiadott NVTNM irányelv,
- elégedettségi felmérések, exit-próbaidő utáni kérdőívek,
- NVTNM felé küldött időszakos adatszolgáltatások,
- Humánerőforrás-gazdálkodási Osztály 2019. évi beszámolója

Az eddig végrehajtott legfontosabb intézkedések a következők voltak:

A munkavállalók megtartásának és elégedettségének növelése érdekében a Társaság a jogszabályi előírásokon túl további egyéb juttatásokat biztosít a munkavállalók részére, melynek rendjét belső szabályzataiban rögzítette. A DMRV Zrt. és a munkavállalói érdekképviselő között létrejött, az ellenőrzés időszakában hatályos Kollektív Szerződés a belső szabályzatokon túl további kedvezmények, juttatások lehetőségét tartalmazza.

A béren kívüli juttatások, illetve az ösztönzőbér fedezetét az éves Üzleti tervben előirányzott összeg, valamint az évközi bér,-és járulék megtakarítások képezik.

2019-ben a fluktuáció mértéke éves szinten 12,8% volt, mely 2020 augusztusában 10,2%-on teljesült. A csökkenés oka részben, hogy a 2020-ban kialakult járványhelyzet a munkaerőpiacra is jelentős hatással volt, mely erősítette a munkavállalók munkahelymegtartó magatartását, másrészt 2019.évhez képest 2020 augusztusáig 74%-kal kevesebb a jogviszony megszűnése nyugdíjba vonulás okán. A tulajdonosi joggyakorló által elvárt 2020.évi fluktuáció szintje várhatóan teljesül, mely maximum a 2019.évi érték.

A Társaság által nyújtott egyéb juttatások ellenére a munkaerőpiacon fennálló szakemberhiány, a főváros elszívó ereje, a kötött bérpolitika mind nehezíti a munkaerő megtartását, illetve a megüresedett pozíció mielőbbi betöltését. Ezek hatására az üres álláshelyek száma 2019 januárjától 2020 augusztusáig 24 db-bal emelkedett. Az üres pozíciók betöltésének elősegítésére ideiglenesen bevezetett „Munkavállalói Ajánló Program”

segítségével került kiválasztásra, a 2019.évi belépők 10%-a. A Társaságnál 2020.07.01-től átlagosan 10%-os bérfejlesztés valósult meg.

A „vizes szakmákban” megüresedett, illetve a közeljövőben nyugdíjba vonuló dolgozók munkakörének könnyebb betöltését szolgáló, a szakképzésben résztvevők gyakorlati képzésében képzőhelyként való részvétel az ellenőrzött időszakban nem zajlott, a szükséges tárgyi feltételek és a humánerőforrás rendelkezésre állásának hiánya miatt.

A Társaság vizsgálati jelentése alapján megállapítható, hogy a Társaság gyorsan felmérte és kialakította azokat a rendszereket, amelyek segítenek kezelni a fluktuáció csökkentését. A jelentésben bemutatott értékek számszakilag is alátámasztják a szakértelem és tevékenység hatékonyságát. Ezen tevékenységek eredményesen működnek a munkaerő megtartásában, a toborzás-vonzás folyamatában. Továbbá a vizsgálat alapján az a következtetés is levonható, hogy az eredmény nem zárult le, a Társaság folyamatosan figyeli a külső-belső munkaerő-piaci mozgásokat, hatásokat, igényeket. A munkaerő-megtartó képesség növelése mellett, felértékelődött a munkavállalók megbecsülése és jóléte, kardinális kérdéssé vált a munkavállalói támogató rendszerek, programok létrehozása, a naprakész tudás megszerzése és átadása és a készségek továbbfejlesztése.

III. Javaslatok:-

IV. Intézkedési program (amennyiben szükséges)

Az ellenőrzés során saját hatáskörben megtett intézkedések: nem volt szükség intézkedésre.

A javasolt, állami vezetői vagy miniszteri hatáskörbe tartozó intézkedések: nem volt szükség intézkedésre.

Észrevételezés határideje: kézhezvételtől számított 15 nap.

Az ellenőrzési jelentés elkészítésének határideje: észrevételek kézhezvételétől számított 30 nap.

Megismerési záradék:

A Társaság részéről észrevétel nem merült fel a megküldött ellenőrzési jelentés-tervezetre vonatkozóan.

Kelt: Budapest, 2020.


főosztályvezető