

Koronowo, dnia 12.05.2026r.

SPZOZ.D.071.45.2026

**Radny Rady Miejskiej w Koronowie
Wojciech Skoczek**

Szanowny Panie Radny,

w odpowiedzi na pismo, które wpłynęło do Urzędu Miejskiego w Koronowie dnia 29 kwietnia 2026 r., w przedmiocie udzielenia informacji dotyczących funkcjonowania systemu premiowania w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w Koronowie (zamiennie „SPZOZ w Koronowie”), niniejszym informuję, że:

- 1) funkcjonowanie systemu premiowania w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w Koronowie oparte jest wyłącznie o obowiązujące przepisy prawa. Regulamin wynagradzania opracowano i przyjęto na podstawie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (zamiennie „k.p.”), ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, ustawy z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 10 lipca 2023 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami oraz innych przepisów prawa. System premiowania określa załącznik nr 5 do Regulaminu wynagradzania Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w Koronowie. Podmiotem uprawnionym do przyznania premii uznaniowej jest Dyrektor SPZOZ w Koronowie.

Konstruując zasady funkcjonowania systemu premiowania w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w Koronowie, pracodawca poza wymaganą podstawą prawną, miał na uwadze ugruntowane orzecznictwo w tym zakresie.

W uzasadnieniu stanowiska podaje się, że premia uznaniowa (nagroda) **nie ma charakteru roszczeniowego**, jej przyznanie i wysokość uzależniona jest od swobodnej

decyzji pracodawcy, na podstawie oceny realizacji obowiązków służbowych przez pracownika, nie ma ona charakteru stałego dodatku do wynagrodzenia. Jak wynika z przepisów art. 105 k.p. pracownikom za wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Uznaniowy charakter nagrody polega na tym, że **zarówno przyznanie jej pracownikowi, jak i określenie wysokości nagrody należy do zakresu swobodnego uznania zakładu pracy** (wyrok SN z 8.06.1977 r., I PR 175/76; uchwała SN z 27.4.1977 r., I PZP 6/77). Premia, która nie ma charakteru roszczeniowego i ma cechy nagrody nie jest uwzględniana przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Przyznanie nagrody - oprócz jednorazowej gratyfikacji za szczególne zasługi dla zakładu pracy - kształtuje bowiem pozytywną opinię o pracowniku, co w prawidłowo funkcjonującej organizacji powinno mieć znaczenie w sytuacjach wymagających oceny jego pracy, np. awansowania, wynagradzania, doboru do zwolnienia z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Niemniej, nagrody w rozumieniu art. 105 k.p. są w praktyce stosowane wyjątkowo. Natomiast często korzysta się ze wspomnianych już wyżej premii uznaniowych, które wypłacane są w związku z ogólną sytuacją i możliwościami pracodawcy. Osobiste osiągnięcia pracownika nie mają większego znaczenia, a w każdym razie nie chodzi o osiągnięcia szczególne. Świadczenia te - zgodnie z przyjmowaną w prawie pracy charakterystyką - mają charakter nagród (uznaniowość, brak roszczeń), choć ich konstrukcja jest daleka od art. 105 k.p. W praktyce czasem zrównuje się nagrody z art. 105 k.p. z premiami uznaniowymi, co stanowi daleko idące uproszczenie (por. post. SN z 17.11.2020 r., III PK 211/19, Legalis oraz wyr. SA w Lublinie z 21.5.2019 r., III AUa 1003/18, Legalis), choć wspólne jest to, że w obu przypadkach mamy do czynienia ze świadczeniami nieroszczeniowymi.

- 2) zgodnie z art. 77² § 1 k.p. pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. Do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 7 ust. 1, art. 10 ust. 3, art. 16 ust. 4-6 i art. 18 ust.

1 ustawy z dnia 5 listopada 2025 r. o układach zbiorowych pracy i porozumieniach zbiorowych.

Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Koronowie jest zatem zobowiązany do ustalenia warunków wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. Zgodnie z § 17 Regulaminu wynagradzania obowiązującego w SPZOZ w Koronowie, pracownikowi może zostać przyznana premia uznaniowa zgodnie z zasadami przyznawania premii uznaniowej, stanowiącymi załącznik nr 5 do Regulaminu. Załącznik ten przedłożono do niniejszego pisma, zgodnie ze złożonym wnioskiem.

Kategoria personelu	Premia za okres		Razem
	2024 r.	2025 r.	
personel medyczny	371 831,20 zł	223 854,48 zł	595 685,68 zł
personel niemedyczny	109 941,74 zł	53 173,03 zł	163 114,77 zł
administracja	93 132,90 zł	63 719,40 zł	156 852,20 zł
personel zarządzający- Dyrektor SPZOZ	0,00 zł	0,00 zł	0,00 zł
razem	574 905,84 zł	340 746,81 zł	915 652,65 zł

3) powyżej przedstawiono zestawienie kwot premii przyznanych pracownikom Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w Koronowie w latach 2024-2025, z podziałem na wnioskowane grupy pracownicze tj. personel medyczny, administracyjny i zarządzający, przy czym personel zarządzający stanowi wyłącznie Dyrektor SPZOZ w Koronowie.

4) w zakresie przyznanych premii Dyrektorowi SPZOZ w Koronowie:

- a) do wynagrodzenia kierownika samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej nie mają zastosowania postanowienia regulaminu wynagradzania obowiązującego w tym podmiocie. Wynagrodzenie Dyrektora SPZOZ w Koronowie ustalane jest zgodnie z art. 6 ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (tzw. ustawa kominowa), przez właściwy organ. Organem właściwym do ustalania wynagrodzenia miesięcznego dla kierownika spzoz, którego organem założycielskim jest jednostka samorządu terytorialnego (Gmina), jest Burmistrz. Dlatego też, wysokość wynagrodzenia określona będzie decyzją/zarządzeniem Burmistrza. Niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę zatrudnienia, kierownikowi samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej (SPZOZ) przysługuje **wyłącznie wynagrodzenie miesięczne**. Możliwość przyznania kierownikowi SPZOZ **nagrody rocznej** wynika z art. 5 ust. 3 ustawy kominowej i zależy od osiągniętych wyników finansowych lub stopnia realizacji innych zadań. Nagrodę roczną dla dyrektora SPZOZ przyznaje, na wniosek Rady Społecznej, organ administracji rządowej właściwy do utworzenia tego zakładu lub organ wykonawczy jednostki samorządu terytorialnego, która ten zakład utworzyła. Zgodnie z art. 10 ust. 7 ustawy wysokość nagrody rocznej nie może przekroczyć trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w roku poprzedzającym przyznanie nagrody. **Dyrektorowi SPZOZ nie przysługuje premia uznaniowa.**
- b) w odpowiedzi na pytanie dotyczące podmiotu podejmującego decyzję w zakresie przyznania gratyfikacji na rzecz Dyrektora SPZOZ w Koronowie wskazać należy, że podmiotem tym jest organ założycielski w imieniu którego działa Burmistrz;
- c) w odpowiedzi na pytanie dotyczące liczby złożonych wniosków o przyznanie **nagrody rocznej** Dyrektorowi SPZOZ w Koronowie w latach 2024-2025, niniejszym informuję, że do Burmistrza złożono wniosek dnia 10 kwietnia 2024 r. o przyznanie nagrody rocznej za rok 2023 w wysokości trzykrotności wynagrodzenia - decyzją Burmistrza z dnia 16 maja 2024 r. przyznano nagrodę w wysokości dwukrotności wynagrodzenia, kolejno z dniem 21 maja 2024 r.

złożono wniosek o przyznanie nagrody rocznej za rok 2024 w wysokości trzykrotności wynagrodzenia - decyzją Burmistrza nagroda nie została przyznana. W latach 2024-2025 Dyrektor SPZOZ w Koronowie nie otrzymał podwyżki wynagrodzenia, ostatnia podwyżka na rzecz Dyrektora SPZOZ w Koronowie została uwzględniona 1 czerwca 2023 r.

- d) w odpowiedzi na pytanie dotyczące wysokości przyznanych premii w tym okresie, udzielono odpowiedzi powyżej.

Jednocześnie informuję, że Radni nie mają dostępu do dokumentacji pracowniczej, a więc związanej ze stosunkiem pracy, w tym akt osobowych pracowników samorządowych (zob. art. 94 pkt 9a KP), a także składanych przez nich oświadczeń majątkowych (zob. art. 32 PracSamU).¹ Wobec czego SPZOZ w Koronowie nie udostępnia dokumentacji pracowniczej, a jedynie odwołuje się do regulacji wewnątrzzakładowej miejsca pracy, obowiązującej wszystkich pracowników.

z up. Burmistrza

/-/ Sławomir Marszelski

Zastępca Burmistrza

¹ „Radny będzie mógł skorzystać z przysługujących mu uprawnień informacyjno-kontrolnych (także prawa do interpelacji i zapytania) "tylko i wyłącznie w zakresie mieszczącym się w obszarze zadań i kompetencji rady gminy".(...)Tym samym nie ma możliwości sięgania do tych narzędzi dla realizacji interesów prywatnych czy politycznych.” (zob. komentarz do art. 24 ustawy o samorządzie gminnym, red. Drembkowski/ Suwaj 2023, wyd. 1)